

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES EXPLOITATIONS AGRICOLES DU VAR

6 JUILLET 1972 Étendue par arrêté

du 31 juillet 1973

## SIGNATAIRES

### ORGANISATION PATRONALE

- Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles du Var

### ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIES

- Union Départementale des Syndicats Ouvriers du Var C.G.T.
- Union Départementale des Syndicats Ouvriers du Var C.G.T.-F.O
- Union Départementale des Syndicats Ouvriers du Var C.F.D.T.
- Union Départementale des Syndicats Ouvriers du Var C.F.T.C.
- Syndicat National des Cadres d'Exploitations Agricoles, Section du Var C.G.C.

### **Dernières mises à jour :**

- Avenant n° 100 du 21 juillet 2008 (non étendu) applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2008
- Avenant n° 101 du 21 juillet 2008 (non étendu) modifiant la classification des emplois (non cadres)
- Accord départemental du 11 septembre 2009 relatif au régime de prévoyance et instituant une assurance complémentaire frais de santé pour les salariés agricoles non cadres du var
- 102
- 103
- Avenant n° 105 du 2 juillet 2010 en cours d'extension modifiant le champ d'application
- Avenant n° 110 du 30 janvier 2012 sur les salaires du personnel d'exécution

N° IDCC : 9831 Mise à jour au 29  
mai 2012

## **DIRECCTE Provence-Alpes-Côte d'Azur**

Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

### **Unité Territoriale du Var**

177, Bd Charles Barnier -B.P. 131- 83071 Toulon cedex

Tél. : 04 94 09 64 00 Fax : 04 94 22 18 14 Service

renseignement : 04 94 09 64 72 Service agricole : 04 94

09 65 44

# TABLE DES MATIERES

## TITRE PRELIMINAIRE

OBJET ET VALIDITE DE LA CONVENTION

### **CHAPITRE I**

#### **CHAMPD'APPLICATION**

**6**

Article 1er - Champ d'application professionnel

6

Article 2 - Ouvriers étrangers

6

Article 3 - Apprentis

6

Article 4 - Champ d'application territorial

6

Article 5 - Modalités d'application

6

### **CHAPITRE II**

#### **DUREE, RENOUVELLEMENT, REVISION, DENONCIATION DE LA CONVENTION**

**6**

Article 6 - Durée de la convention

6

Article 7 - Révision de la convention

7

Article 8 - Dénonciation de la convention.

7

### **CHAPITRE III**

#### **PROCEDURE CONVENTIONNELLE ET CONCILIATION**

**7**

Article 9 - Conflits collectifs

7

Article 10 - Conflits individuels

7

## TITRE I

### DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL

**8**

#### **CHAPITRE I**

##### **LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION**

**8**

Article 11 - Modalités générales d'application

8

Article 12 - Délégués du personnel

8

Article 13 - Délégués syndicaux

8

#### **CHAPITRE II**

##### **PERMANENCE DE L'EMPLOI**

**8**

## TITRE II

### DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHAGE

**9**

Article 16 - (Abrogé par avenant n° 84 du 22 juillet 1996)

9

Article 17 - Période d'essai	9
Article 18 - Absences justifiées	9
Article 19 - Suspension du contrat de travail	9
Article 20 - Formation professionnelle et apprentissage	11
<b><u>TITRE III</u></b>	
<b><u>DISPOSITIONS RELATIVES A L'EXERCICE DE L'EMPLOI</u></b>	11
<b>CHAPITRE I</b>	
<b>CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET COEFFICIENTS DE BASE</b>	11
Article 21 - Classification des emplois	11
<b>CHAPITRE II</b>	
<b>REMUNERATIONS</b>	14
Article 22 - Salaires du personnel d'exécution	14
Article 22 bis - Salaires du personnel scientifique technique de laboratoire	14
Article 23 - Changement temporaire d'emploi	14
Article 24 - Salaires des jeunes travailleurs	14
Article 25 - Salaire des travailleurs handicapés	14
Article 26 - Avantages en nature	15
Article 27 - Primes d'ancienneté	15
Article 28 - Prime d'intéressement	15
Article 29 - Primes et indemnités diverses	15
<b>CHAPITRE III DUREE</b>	
<b>DU TRAVAIL</b>	16
Articles 30 et 31 - Temps de travail	16
Article 32 - Travail de nuit	17
Article 33 - Repos hebdomadaire et jours fériés	17
Article 34 - Congé de naissance - Congés spéciaux - Absences	17
<b>CHAPITRE IV</b>	
<b>PAYE</b>	17
Article 35 - Lieu et périodicité de la paye	17
Article 36 - Bulletin et livre de paye	17
<b>CHAPITRE V</b>	
<b>CONGES PAYES</b>	18
Article 37 - Congés payés	18
Article 38 - Congés payés au titre de l'ancienneté	18

Article 39 - Epoque des congés	18
<b>CHAPITRE IV</b>	
<b>HYGIENE ET SECURITE DES TRAVAILLEURS</b>	18
Article 40 - Dispositions spéciales aux femmes et aux jeunes gens	18
Article 41 - Protection des travailleurs	19
<b><u>TITRE IV</u></b>	
<b><u>DISPOSITIONS RELATIVES A LA RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL</u></b>	18
Article 42 - Délai-congé ou préavis	19
Article 43 - Absence pour recherche d'emploi - Réduction du préavis	19
Article 44 - Attestation de cessation de travail et certificat de travail	19
<b><u>TITRE V</u></b>	
<b><u>DISPOSITIONS CONCERNANT LE PERSONNEL D'ENCADREMENT</u></b>	19
<b>CHAPITRE I</b>	
<b>GENERALITES</b>	19
Article 45 - Dispositions d'ordre général	19
<b>CHAPITRE II</b>	
<b>DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHAGE</b>	19
Article 46 - Lettre d'engagement - Période d'essai	19
Article 47 - Contrat	20
<b>CHAPITRE III</b>	20
<b>DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMPLOI</b>	20
Article 48 - Définition du cadre	21
Article 49 - Permanence de l'emploi - Durée du travail	21
Article 50 - Classement des cadres	21
Article 51 - Promotion	21
<b>CHAPITRE IV CLASSIFICATION DES EMPLOIS</b>	21
<b>Article 52</b>	<b>23</b>
<b>CHAPITRE V</b>	
<b>REMUNERATION - PRIMES</b>	23
Article 53 - Rémunération	23
Article 54 - Salaire fixe mensuel	23
Article 55 - Intéressement	23
Article 56 - Congés de perfectionnement	24
Article 57 - Prime d'ancienneté	



<b>CHAPITRE VI</b>	24
<b>AVANTAGES SOCIAUX</b>	24
Article 58 - Indemnités maladie et accident du travail	24
Article 59 - Absence pour maladie	24
<b>CHAPITRE VII RUPTURE DU CONTRAT</b>	24
Article 60 - Délai-congé ou préavis Article 61 -	24
Absences pour recherche d'emploi Article 62 -	24
Indemnité de licenciement Article 63 - Départ en	25
retraite	25
<b>CHAPITRE VIII</b>	
<b>REGIME DE PREVOYANCE ET RETRAITE</b>	2
Article 64 - C.P.C.E.A Article 65 -	5
Rente de conjoint Article 66 -	25
Notification individuelle	25
	26
<b><u>TITRE VI</u></b>	
<b><u>DISPOSITIONS RELATIVES A LA PROTECTION SOCIALE</u></b>	26
Article 67 - Application des lois sociales	26
Article 68 - Retraite complémentaire	26
Article 69 - Amélioration de la protection sociale	26
<b><u>TITRE VII</u></b>	
<b><u>DEPOT ET EXTENSION</u></b>	27
Article 70 - Dépôt	27
Article 71 - Extension	27
<b><u>ANNEXES</u></b>	
MODELE D'AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL	28
MODELE DE NOTIFICATION INDIVIDUELLE	28
GRILLES DE SALAIRES ANTERIEURES	29
ACCORD DEPARTEMENTAL DU 11 SEPTEMBRE 2009, RELATIF AU REGIME DE PREVOYANCE	30
ACCORD DEPARTEMENTAL DU 11 SEPTEMBRE 2009, INSTITUANT UNE ASSURANCE COMPLEMENTAIRE FRAIS DE SANTE POUR LES SALARIES AGRICOLESNON CADRES	38

# TITRE PRELIMINAIRE

## OBJET ET VALIDITE DE LA CONVENTION

### CHAPITRE I CHAMP

#### D'APPLICATION

##### **Article 1er - Champ d'application professionnel**

(Modifié par avenant n° 84 du 22 juillet 1996 étendu (avec exclusion) par arrêté du 5 août 1997)

(Modifié par l'avenant n° 105 du 2 juillet 2010 en cours d'extension)

La présente convention détermine les rapports entre employeurs et salariés dans les exploitations agricoles et les entreprises de travaux agricoles de quelque nature qu'elles soient à l'exception de celles qui, étant des entreprises publiques, ont un personnel soumis à un statut particulier.

La présente convention s'applique également aux services de remplacement et groupements d'employeurs qui mettent des salariés à disposition des exploitations agricoles et aux coopératives de culture en commun ainsi qu'à celles d'utilisation de matériel agricole.

La présente convention n'est pas applicable aux exploitations forestières, aux organismes de Mutualité et de Crédit, aux coopératives à l'exception de celles visées à l'alinéa précédent, aux SICA et aux Unions et Fédérations des organismes précités.

##### **Article 2 - Ouvriers étrangers**

(Texte originel étendu en 1973)

Les dispositions de la présente convention sont applicables aux ouvriers étrangers.

##### **Article 3 - Apprentis**

(Texte originel étendu en 1973)

Les conditions d'emploi des apprentis sont celles prévues par la loi n°576 du 16 juillet 1971 et les décrets du 12 avril 1972.

Les apprentis peuvent prétendre au bénéfice des dispositions conventionnelles plus avantageuses que les dispositions légales et réglementaires et non contraires à ces dispositions.

*(Modifié par avenant n°101 du 21 juillet 2008 non étendu)*

*Les conditions d'emploi des apprentis sont celles prévues par le livre 2<sup>ème</sup> de la sixième partie du Code du Travail.*

*Les apprentis peuvent prétendre au bénéfice des dispositions conventionnelles plus avantageuses que les dispositions légales et réglementaires et non contraires à ces dispositions.*

##### **Article 4 - Champ d'application territorial**

(Texte originel étendu en 1973)

La présente convention est applicable aux exploitations ou entreprises entrant dans son champ d'application professionnel et situées sur le territoire du département du Var.

##### **Article 5 - Modalités d'application**

(Texte originel étendu en 1973)

La présente convention s'applique nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats individuels de travail ou dans les accords collectifs antérieurs lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables pour les salariés que les dispositions de la présente convention.

En aucun cas l'application de la présente convention ne peut amener une diminution des avantages acquis.

### CHAPITRE II DUREE, RENOUVELLEMENT,

#### REVISION, DENONCIATION DE LA CONVENTION

##### **Article 6 - Durée de la convention**

(Texte originel étendu en 1973)

La présente convention est conclue pour la durée d'un an. Elle prend effet au premier jour suivant la date de parution de l'arrêté ministériel portant extension de ladite convention. Elle annulera et remplacera à la même date la convention collective des exploitations agricoles du Var du 14 juin 1951 modifiée. Elle sera reconduite tacitement par périodes successives, sauf dénonciation par l'une des parties signataires un mois au moins avant l'expiration du terme.

### **Article 7 - Révision de la convention**

(Texte originel étendu en 1973)

La révision de la présente convention peut être demandée à tout moment par l'une des parties signataires. La demande de révision doit être adressée au Service du Travail et de la Protection Sociale Agricoles qui convoque la Commission Mixte dans un délai de quinze jours. La demande de révision doit indiquer les articles qui font l'objet de la demande et proposer un nouveau texte de ces articles.

La Commission Mixte est, de plus, réunie chaque année en janvier et juillet pour examiner les conditions d'application de la présente convention et, éventuellement, procéder à une révision de cette convention.

### **Article 8 - Dénonciation de la convention**

(Texte originel étendu en 1973)

La dénonciation de la présente convention ne peut intervenir qu'avec un préavis d'un mois au moins et pour la fin de la période d'un an en cours. L'Inspection des Lois Sociales en Agriculture doit convoquer la Commission Mixte dans le délai de quinze jours suivant la dénonciation. La convention dénoncée demeure en vigueur jusqu'à la mise en place d'une nouvelle convention ayant le même objet.

*(Modifié par avenant n°101 du 21 juillet 2008 non étendu)*

*La dénonciation de la présente convention ne peut intervenir qu'avec un préavis d'un mois au moins. Le Service du Travail et de la Protection Sociale Agricoles doit convoquer la Commission Mixte dans le délai de quinze jours suivant la dénonciation. La convention dénoncée demeure en vigueur jusqu'à la mise en place d'une nouvelle convention ayant le même objet.*

## **CHAPITRE III PROCEDURE CONVENTIONNELLE ET**

### **CONCILIATION**

#### **Article 9 - Conflits collectifs**

(Avenant n° 23 du 24 juin 1977 **étendu par arrêté du 6 décembre 1977**)

Il est institué au siège du Service Départemental de l'Inspection du Travail et de la Protection Sociale Agricoles une Commission Paritaire de Conciliation à laquelle doivent être soumis en premier lieu les conflits collectifs de travail nés à l'occasion de l'exécution, de l'interprétation, de la dénonciation ou de la révision de la présente convention. Cette Commission, présidée par l'Inspecteur du Travail et de la Protection Sociale Agricoles qui en assure également le secrétariat, est composée comme suit :

"- représentants des salariés : deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires ou adhérentes à la convention, y compris le Syndicat des Cadres

- représentants des employeurs : même nombre que celui des représentants des salariés et comprenant au moins un représentant des employeurs de cadres".

La commission est saisie par lettre recommandée adressée au Service du Travail et de la Protection Sociale Agricoles et doit être convoquée dans le délai maximum de quinze jours francs à dater de la demande de révision. La Commission s'efforcera de concilier les parties, de trouver et de proposer une solution équitable aux conflits collectifs qui lui sont soumis.

Les résultats des réunions de la Commission sont consignés dans un procès-verbal qui est notifié dans les huit jours suivant la réunion à chacune des parties intéressées.

La non comparution de la partie qui a demandé la réunion vaut renonciation à la demande. Cette non comparution sera mentionnée au procès-verbal.

La non comparution de la partie citée entraîne la constatation de la non conciliation. La Commission peut toutefois décider de provoquer une nouvelle réunion dans un délai minimum de quinze jours.

#### **Article 10 - Conflits individuels**

(Avenant n° 23 du 24 juin 1977 **étendu par arrêté du 6 décembre 1977**)

"Les conflits individuels nés à l'occasion de l'exécution ou de l'interprétation de la présente convention peuvent être soumis, à la demande de l'une des parties, à une Commission locale de Conciliation organisée dans chaque canton par accord entre les syndicats signataires ou adhérents à la convention".

En aucun cas cette possibilité ne peut priver l'une ou l'autre des parties intéressées de leur droit de recours direct devant les juridictions compétentes.



# TITRE I

## **DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL**

### **CHAPITRE I LIBERTE SYNDICALE**

#### **ET D'OPINION**

#### **Article 11 - Modalités générales d'application**

(Texte originel étendu en 1973)

La liberté d'opinion ainsi que le libre exercice du droit syndical sont reconnus.

En conséquence, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat constitué en application des dispositions du livre IV du Code du Travail ou à une organisation politique ou confessionnelle pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, les mesures de discipline ou de congédiement.

Il sera accordé aux salariés relevant des organisations syndicales signataires et de celles qui, représentatives sur le plan national, adhéreront à la présente convention, le temps nécessaire à l'exercice de leurs obligations syndicales dans la limite d'une demi-journée par mois sur présentation de la convocation de leur organisation professionnelle.

Ces absences pourront être cumulées dans la limite de trois jours par semestre civil.

Sur demande écrite de leur organisation syndicale répondant aux conditions du 3ème alinéa ci-dessus, les salariés peuvent être mis en congé non rémunéré pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation.

Les heures d'absence résultant de l'application du présent article ne donnent lieu ni à rémunération ni à indemnité d'aucune sorte mais sont comptées comme temps de travail dans l'appréciation du droit aux congés payés.

#### **Article 12 - Délégués du personnel**

(Texte originel étendu en 1973)

Dans chaque exploitation employant habituellement plus de dix salariés il est élu des délégués du personnel dans les conditions prévues par la loi du 16 avril 1946 et les décrets pris pour son application. La désignation, le rôle et la protection des délégués du personnel seront assurés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

*(Modifié par avenant n°101 du 21 juillet 2008 non étendu)*

*Dans chaque exploitation employant habituellement plus de dix salariés il est élu des délégués du personnel dans les conditions prévues par le titre I du livre troisième de la 2ème partie du Code du Travail. La désignation, le rôle et la protection des délégués du personnel seront assurés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.*

#### **Article 13 - Délégués syndicaux**

(Texte originel étendu en 1973)

Dans toutes les exploitations agricoles employant habituellement 50 salariés au moins, les syndicats représentatifs dans l'exploitation bénéficient des dispositions de la loi n°1179 du 27 décembre 1968 relatives à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

Pour les autres exploitations, chaque organisation signataire désigne un délégué syndical interentreprises pour chaque ancien arrondissement administratif (Toulon, Brignoles et Draguignan). Pour chacune des mêmes circonscriptions, la Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles désigne deux délégués syndicaux. Dans tous les cas les délégués désignés devront exercer effectivement la profession agricole soit à titre de salarié agricole soit à titre d'exploitant agricole employeur. L'un au moins des employeurs doit être employeur de cadre.

En cas de conflit grave, la consultation entre délégués salariés et délégués patronaux est obligatoire. Les délégués interentreprises exercent leur mandat selon la procédure prévue à l'accord national du 8 juillet 1970 en dehors des heures de travail.

*(Modifié par avenant n°101 du 21 juillet 2008 non étendu)*

*Dans toutes les exploitations agricoles employant habituellement 50 salariés au moins, les syndicats représentatifs dans l'exploitation bénéficient des dispositions du livre premier de la 2ème partie du Code du Travail relatives à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.*

*Pour les autres exploitations, chaque organisation signataire désigne un délégué syndical interentreprises pour chaque ancien arrondissement administratif (Toulon, Brignoles et Draguignan). Pour chacune des mêmes circonscriptions, la Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles désigne deux délégués syndicaux. Dans tous les cas, les délégués désignés devront exercer effectivement la profession agricole soit à titre de salariés agricole soit à titre d'exploitant agricole employeur. L'un au moins des employeurs doit être employeur de cadre.*

*En cas de conflit grave, la consultation entre délégués salariés et délégués patronaux est obligatoire. Les délégués interentreprises exercent leur mandat selon la procédure prévue à l'accord national du 8 juillet 1970 en dehors des heures de travail.*

## CHAPITRE II

### PERMANENCE DE L'EMPLOI

#### Article 14 - Mensualisation

(Modifié par avenant n° 84 du 22 juillet 1996 **étendu (avec exclusion\*) par arrêté du 5 août 1997**)

Sous réserve des dispositions relatives au travail à temps partiel, la rémunération des salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée est mensuelle et indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

Les salariés à temps plein bénéficieront d'une rémunération *forfaitaire\*calculée* au minimum sur la base de la durée légale du travail.

## TITRE II

### DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHAGE

#### Article 15 - Certificat de travail

(Texte originel étendu en 1973)

Les employeurs, lorsqu'ils engagent un salarié doivent exiger de celui-ci la présentation d'un certificat de travail ou d'une attestation de cessation de travail délivré par l'employeur précédent et mentionnant que le salarié est libre de tout engagement sous peine de s'exposer de la part de l'employeur précédent à une demande de dommages et intérêts pour débauchage.

#### Article 16 - (Abrogé par avenant n° 84 du 22 juillet 1996 étendu (avec exclusions) par arrêté du 5 août 1997)

#### Article 17 - Période d'essai

(Modifié par avenant n° 84 du 22 juillet 1996 **étendu (avec exclusion) par arrêté du 5 août 1997**)

Sous conditions de mention expresse dans le contrat de travail, l'ouvrier embauché sous contrat à durée indéterminée est embauché à l'essai pour une période d'un mois.

#### Article 18 - Absences justifiées

(Modifié par avenant n° 84 du 22 juillet 1996 **étendu (avec exclusion \*) par arrêté du 5 août 1997**)

Sous réserve de l'application des clauses de l'article 19 ci-après, toute absence doit être autorisée et motivée. Les absences pourront, après entente entre employeurs et salariés, être récupérées dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur. Les employeurs ne devront pas refuser une autorisation d'absence aux salariés dont la présence est nécessaire aux réunions de la *\*Commission Paritaire de Travail*, des Commissions paritaires de Formation Professionnelle, des Commissions de Conciliation et des Conseils de Prud'hommes, ainsi qu'aux absences liées à une mission de conseiller du salarié visé à l'article L 122-14 du Code du Travail.

Les absences dues à une maladie ou à un accident grave constatés du conjoint, des ascendants et des descendants, ne constituent pas une rupture de contrat lorsqu'elles n'excèdent pas un mois par an avec un maximum de quinze jours consécutifs.

#### Article 19 - Suspension du contrat de travail

(Modifié par avenant n° 84 du 22 juillet 1996 **étendu (avec exclusion\*) par arrêté du 5 août 1997**)

##### 1°-a Maladie professionnelle et accident de travail :

Le contrat de travail du salarié victime d'un accident de travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle est suspendu dans les conditions prévues par les articles L 122-32-1 à 11 du Code du Travail.

##### \* 1°- b Maladie non professionnelle et accident autre que de travail :

*Le salarié qui a interrompu son travail pour cause de maladie non professionnelle ou d'accident autre que de travail reprend son activité au sein de l'exploitation à l'issue de son congé sauf si l'incapacité de travail a excédé trois mois; si l'interruption de travail se prolonge au-delà de cette période et de la durée d'indemnisation prévue à l'article 69 et que l'employeur, dans l'obligation de remplacer le salarié, a, de ce fait, procédé à la rupture du contrat de travail, le salarié bénéficie de la priorité d'embauchage durant les 12 mois qui suivent la fin de l'incapacité de travail. Cette priorité est valable pour la première vacance de l'emploi occupé précédemment ou d'un emploi équivalent sous réserve des aptitudes nécessaires (exclu de l'extension).*

##### 2°- Service préparatoire et rappel sous les drapeaux :

Conformément aux dispositions des articles L. 122.18 à L. 122.24 du Code du Travail, le salarié astreint aux obligations imposées par le service préparatoire ou appelé en exécution d'un engagement pour la durée de la guerre ou encore rappelé au

service national à un titre quelconque, reprend de plein droit son activité au sein de l'exploitation lorsqu'il est renvoyé dans ses foyers.

3°- Service national :

Conformément aux dispositions des articles L. 122.18 à L. 122.24 du Code du Travail lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci, le travailleur, qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé sous les drapeaux, doit en avertir son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le travailleur qui a manifesté son intention de reprendre son emploi, comme il est dit à l'alinéa précédent, est réintégré dans l'entreprise à moins que l'emploi occupé par lui, ou un emploi ressortissant de la même catégorie professionnelle que le sien, ait été supprimé.

Lorsqu'elle est possible, la réintégration dans l'entreprise doit avoir lieu dans le mois suivant la date à laquelle l'employeur a été avisé par le salarié de l'intention de celui-ci de reprendre son emploi.

Le travailleur réintégré bénéficiera de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Un droit de priorité à l'embauchage, valable une année à dater de sa libération est réservé à tout travailleur qui n'aura pu être réemployé à l'expiration de la durée légale de son service national actif dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ.

Les dispositions des articles L 122.18 et L 122.19 du Code du Travail reproduites ci-dessus sont applicables, lors de leur renvoi dans leurs foyers, aux jeunes gens qui, ayant accompli leur service actif, ont été maintenus au service national.

4°- Formation professionnelle agricole :

Le salarié qui bénéficie d'un arrêt de travail en vue d'effectuer un stage de formation professionnelle agricole reprend son activité au sein de l'exploitation à l'issue de ce stage.

Dans le cas où la suspension des contrats de travail pour formation professionnelle imposerait, après avis des délégués du personnel ou syndicaux, le remplacement effectif des intéressés, les remplaçants devront être informés du caractère provisoire de leur emploi."

*(Modifié par avenant n°101 du 21 juillet 2008 non étendu)*

1°-a Maladie professionnelle et accident de travail :

*Le contrat de travail du salarié victime d'un accident de travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle est suspendu dans les conditions prévues par les articles L 122-32-1 à 11 du Code du Travail.*

1°- b Maladie non professionnelle et accident autre que de travail :

*Le salarié qui a interrompu son travail pour cause de maladie non professionnelle ou d'accident autre que de travail reprend son activité au sein de l'exploitation à l'issue de son congé sauf si l'incapacité de travail a excédé trois mois; si l'interruption de travail se prolonge au-delà de cette période et de la durée d'indemnisation prévue à l'article 69 et que l'employeur, dans l'obligation de remplacer le salarié, a, de ce fait, procédé à la rupture du contrat de travail, le salarié bénéficie de la priorité d'embauchage durant les 12 mois qui suivent la fin de l'incapacité de travail. Cette priorité est valable pour la première vacance de l'emploi occupé précédemment ou d'un emploi équivalent sous réserve des aptitudes nécessaires.*

2°- Service préparatoire et rappel sous les drapeaux :

*Tout salarié ou apprenti, âgé de seize à vingt-cinq ans, qui doit participer à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de un jour.*

*Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié ou à l'apprenti de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel,*

3°- Service national :

1) *Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'un salarié ou d'un apprenti au motif que lui-même, le salarié ou l'apprenti se trouve astreint aux obligations du service national, ou se trouve appelé au service national en exécution d'un engagement pour la durée de la guerre, ou rappelé au service national à un titre quelconque.*

*Toutefois, l'employeur peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé, non liée aux obligations de l'alinéa précédent, ou s'il se trouve dans l'impossibilité de maintenir ledit contrat pour un motif étranger auxdites obligations. Le contrat de travail d'un salarié ou d'un apprenti, appelé au service national en application du livre 11 du code du service national, est suspendu pendant toute la durée du service national actif.*

2) *Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci le travailleur qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé au service national, doit en avertir son ancien employeur. La réintégration dans l'entreprise est de droit.*

*Le travailleur réintégré bénéficie de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ. Les dispositions ci-dessus sont également applicables, lors de leur renvoi dans leurs foyers, aux personnes qui, ayant accompli leur service actif, ont été maintenues au service national.*

4°- Formation professionnelle agricole :

*Le salarié qui bénéficie d'un arrêt de travail en vue d'effectuer un stage de formation professionnelle agricole reprend son activité au sein de l'exploitation à l'issue de ce stage.*

*Dans le cas où la suspension des contrats de travail pour formation professionnelle imposerait, après avis des délégués du personnel ou syndicaux, le remplacement effectif des intéressés, les remplaçants devront être informés du caractère provisoire de leur emploi.*

**Article 20 - Formation professionnelle et apprentissage**

Les parties s'engagent à appuyer toute politique tendant à promouvoir la formation professionnelle et l'apprentissage.

Les salariés de moins de 18 ans pourront disposer pour leur formation professionnelle, et ceci sans préjudice d'aucune retenue sur leurs salaires et congés payés, d'un temps équivalent à un jour de travail par semaine du 1er octobre au 31 mars, à condition de justifier leur absence.

(Avenant n° 70 du 30 Juin 1988 **étendu par arrêté du 26 décembre 1988**) " Le classement hiérarchique de tout salarié ressortissant des catégories 100 à 120 ayant suivi un parcours de formation professionnelle d'au moins 80 heures, correspondant à l'activité de l'entreprise, devra faire l'objet d'un examen de la part de l'employeur à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la fin du parcours de formation".

**TITRE III**

**DISPOSITIONS RELATIVES A L'EXERCICE DE L'EMPLOI**

**CHAPITRE I CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET**

**COEFFICIENTS DE BASE**

**Article 21 - Classification des emplois**

(Avenant n°70 du 30 juin 1988 **étendu par arrêté du 26 décembre 1988**)

Catégorie 100 - Ouvrier agricole : *salarié(e)* n'ayant que des connaissances réduites et effectuant des travaux élémentaires ne nécessitant pas d'initiative ou d'expérience particulière.

Catégorie 105 - Travaux de récolte : coupeur en vendanges, cueilleur occasionnel.

Catégorie 110 - Ouvrier agricole 1er échelon : *salarié(e)* exécutant des travaux courants demandant certaines connaissances professionnelles. Peut effectuer notamment des tailles simples. Employé(e) de maison.

Catégorie 120 - Ouvrier agricole 2ème échelon : *salarié(e)* connaissant bien la pratique de sa profession et capable, d'autre part, d'exécuter tous les travaux de l'exploitation sans avoir la connaissance complète du métier. Pratique tous types de taille. Chauffeur de tracteur à roues ou à chenilles et de véhicules légers. Employé de cave. Porteur de vendanges.

Catégorie 130 - Ouvrier agricole qualifié : ouvrier témoignant d'une formation professionnelle sanctionnée par un diplôme d'aptitude professionnelle, notamment le brevet professionnel agricole correspondant à l'activité de l'entreprise, ou justifiant par un certificat de travail d'une telle aptitude - tractoriste : ouvrier capable d'effectuer des dépannages qui ne nécessitent pas le recours au mécanicien et de régler tous les matériels tractés ou portés.

Catégorie 140 - Ouvrier hautement qualifié premier échelon. Ouvrier doté d'une très grande habileté professionnelle possédant une connaissance approfondie de la profession en raison de ses aptitudes sanctionnées par un diplôme ou justifiées par un certificat de travail et de son initiative.

Catégorie 150 - Ouvrier hautement qualifié deuxième échelon. Ouvrier doté d'une très grande habileté professionnelle possédant une connaissance approfondie de la profession en raison de ses aptitudes sanctionnées par un diplôme ou justifiées par un certificat de travail et de son initiative. Est notamment capable d'animer un groupe d'ouvriers pendant une durée de trente jours consécutifs. Entrent également dans cette catégorie les ouvriers qui à titre principal sont chargés d'entretenir et de réparer le matériel d'exploitation.

Catégorie 160 - Agent technique qualifié capable d'effectuer les tâches de l'exploitation en raison de ses compétences reconnues et appelé à animer un groupe d'ouvriers pendant une durée limitée à soixante jours sous la responsabilité effective d'un cadre ou du chef d'exploitation.

Catégorie 170 - Agent technique hautement qualifié capable d'effectuer toutes les tâches de l'exploitation en raison de ses compétences reconnues et appelé à animer un groupe d'ouvriers pendant toute l'année sans toutefois engager l'exploitation et se substituer au cadre ou au chef d'exploitation".

(Avenant n° 23 du 24 juin 1977)  
Personnel de bureau :

Catégorie 100 - Employé débutant dans la profession et pendant une période d'essai de trois mois.

Catégorie 130 - Employé capable d'exécuter des travaux d'écriture, de chiffage ou autres travaux analogues et de dactylographie.

Catégorie 140 - Sténodactylographe, aide-comptable.

Catégorie 150 - Secrétaire comptable.

(Modifié par avenant n° 84 du 22 juillet 1996 **étendu (avec exclusions) par arrêté du 5 août 1997**) :  
Personnel scientifique technique de laboratoire :

Catégorie 100 - Aide de laboratoire : *manoeuvre* assurant le rangement, l'entretien et la propreté du laboratoire, des instruments et du matériel. En outre, pourra être chargé(e) de prélever des échantillons, faire des pesées, transcrire des observations, faire des hybridations.

Catégorie 115 - Laborantin(e) de 1er échelon - outre les tâches ci-dessus, peut faire des analyses simples, préparer des solutions.

Catégorie 125 - Laborantin(e) de 2° échelon - même chose que ci-dessus, après 4 ans d'ancienneté. Equivalence d'un diplôme B.E.P.A. Dispose déjà d'une certaine liberté dans l'organisation de son travail.

Catégorie 155 - Technicien (ne) de laboratoire - Niveau d'études minimum requis : B.E.P.C. ou diplôme de chimiste capable d'effectuer diverses analyses chimiques ou biologiques (dénombrement des chromosomes, détermination de microorganismes, etc...).

Catégorie 185 - Technicien (ne) de recherches 1er échelon - Niveau : baccalauréat, diplôme BTA ou ancienneté de 5 ans. La personne aura la responsabilité technique d'un secteur de recherche ou de contrôle, aura de plus, la liberté d'organiser le travail de son secteur en fonction de directives données par un cadre.

Catégorie 195 - Technicien (ne) de recherches 2° échelon - Diplôme de technicien supérieur, ou ancienneté de 5 ans. Même chose que ci-dessus, capable en outre de mettre en place un essai d'expérimentation et d'en interpréter les résultats. Peut collaborer directement avec un cadre pour définir ou modifier des objectifs de recherche.

(Modifié par avenant n°101 art. 2 du 21 juillet 2008 non étendu)

<b>NIVEAU I</b>	
<b>EMPLOIS D'EXECUTANTS</b>	<i>Tâches d'exécution simple ou sans difficulté particulière, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières</i>
<b>ECHELON 1 (Coefficient 100)</b>	<i>Tâches exécutées selon des consignes précises, sous surveillance sans avoir à faire preuve d'initiative. L'utilisation de petit matériel à main peut intervenir. (Exemples : manœuvre, travaux d'épamprage, d'ébourgeonnage, de castrage du maïs, manutentionnaire, habillage des plants...) Aide berger d'exploitant débutant. Personnel administratif (bureau ou magasin annexe d'une exploitation)</i>
<b>ECHELON 2 (Coefficient 105)</b>	<i>Tâches exécutées selon des consignes précises ou sous surveillance nécessitant peu d'initiative de la part du salarié. L'utilisation et l'entretien de petit matériel peuvent intervenir. (Exemples : tout travaux de récoltes, cueilleurs occasionnels, coupeurs de vendange...) Aide berger d'exploitation</i>
<b>NIVEAU II</b>	

<b>EMPLOIS SPECIALISES</b>	<i>Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes avec une bonne maîtrise des savoir-faire. L'emploi peut comporter l'utilisation de machines ou de matériels pré-réglés ou à réglage simple. L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises et sous contrôle. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité de déceler les anomalies et incidents, et d'en alerter son supérieur ou de prendre les dispositions d'urgences qui s'imposent. Emploi correspondant au référentiel du CAP A.</i>
<b>ECHELON 1 (Coefficient 110)</b>	<i>Exécute des travaux courants demandant une certaine initiation professionnelle Exemples : taille simple de la vigne, taille de repos végétatif sur rosiers, éclaircissage des arbres fruitiers, employé de cave... Emplois de secrétariat nécessitant la maîtrise des savoir-faire spécifiques en secrétariat et/ou comptabilité Berger d'exploitation débutant Aide-berger d'alpage débutant</i>
<b>ECHELON 2 (Coefficient 120)</b>	<i>Le titulaire peut conduire des tracteurs avec des outils tracté, portés ou attelés pour des travaux simples. Il connaît bien la pratique de sa profession et est capable d'autre part d'exécuter la plupart des travaux de l'exploitation sans avoir la connaissance complète du métier. Exemples : tailles de vignes sur fils ou d'arbres fruitiers, tailles de formation, chauffeurs de tracteurs à roues ou à chenilles et de véhicules légers Aide caviste - Porteur de vendange- Cariste occasionnel Aide-berger d'alpage Berger d'alpage débutant</i>
<b>NIVEAU III</b>	
<b>EMPLOIS QUALIFIES</b>	<i>Emploi concernant l'exécution d'opérations qualifiées. Le titulaire est responsable de la bonne exécution de son travail à partir des instructions données. Le salarié est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage des matériels), il a les capacités d'appliquer les produits de traitements sur les cultures, de repérer les anomalies sur les cultures et animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer. Emploi correspondant au référentiel de BEPA</i>
<b>ECHELON 1 (Coefficient 130)</b>	<i>Dans l'exécution de ces tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont il guide le travail Exemples : tractoriste, travaux de traitements des cultures, ventes avec gestion de la caisse... Secrétaire comptable qualifiée (personnel capable d'établir les bulletins de paie, les factures, les déclarations administratives, de gérer les stocks...) Berger d'exploitation et/ou d'alpage</i>
<b>ECHELON 2 (Coefficient 140)</b>	<i>Berger d'exploitation et/ou d'alpage qualifié</i>
<b>NIVEAU IV</b>	
<b>EMPLOIS HAUTEMENT QUALIFIES</b>	<i>Emploi correspondant au référentiel technique du Bac professionnel</i>
<b>ECHELON 1 (Coefficient 150)</b>	<i>Salarié chargé d'exécuter des opérations très qualifiées à partir d'instructions générales et régulières, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils et la connaissance approfondie des végétaux ou des animaux et des produits. Exemple : chauffeur conducteur de « super lourd », conducteur et mécanicien confirmé, travaux viticoles avec réglages des appareils de traitement, de pulvérisation, d'épandage chimique...</i>

<b>ECHELON 2</b> (Coefficient 160)	<i>Salarié chargé de l'exécution des opérations très qualifiées faite en toute autonomie, le salarié maîtrisant les process et procédures des travaux confiés. Il participe à la surveillance régulière des autres salariés de l'exploitation et veille à l'application des consignes de sécurité. Exemples : salarié ayant la responsabilité du parc de matériel ; agent chargé de façon permanente de l'animation d'une équipe assurant la préparation de commande...</i>
---------------------------------------	---

## CHAPITRE II

### REMUNERATIONS

#### Article 22 - Salaires du personnel d'exécution

(Modifié par avenant n° 110 du 30 janvier 2012 étendu par arrêté préfectoral du 16 mai 2012)

#### Salaires du personnel d'exécution

Coefficient	Salaire horaire	Salaire horaire au 1er février 2012	Salaire mensuel (base 151,67 H)	Salaire mensuel (base 151,67 H) applicable au 1er février 2012
<b>Niveau 1</b>				
Echelon 1 : (100)	9,18 €	9,22 €	1392,33 €	1 398,40 €
Echelon 2 : (105)	9,47 €	9,51 €	1435,65 €	1 442,38 €
<b>Niveau 2</b>				
Echelon 1 : (110)	9,63 €	9,67 €	1 460,40 €	1 466,65 €
Echelon 2 : (120)	9,68 €	9,72 €	1 468,14 €	1 474,23 €
<b>Niveau 3</b>				
Echelon 1 : (130)	9,93 €	10 €	1 506,81 €	1 516,66 €
Echelon 2 : (140)	9,99 €	10,10 €	1 514,55 €	1 531,87 €
<b>Niveau 4</b>				
Echelon 1 : (150)	10,15 €	10,25 €	1 539,30 €	1 554,62 €
Echelon 2 : (160)	10,35 €	10,45 €	1570,24 €	1 584,95 €

#### Article 23 - Changement temporaire d'emploi

(Texte originel étendu en 1973)

Les salariés appelés à effectuer occasionnellement des travaux d'une catégorie inférieure ou supérieure à celle à laquelle ils appartiennent conservent leur salaire.

#### Article 24 - Salaires des jeunes travailleurs

(Modifié par avenant n° 84 du 22 juillet 1996 étendu (avec exclusion) par arrêté du 5 août 1997)

A partir de leur 18ème anniversaire les jeunes travailleurs ont droit au même salaire que les adultes de la même catégorie professionnelle. Il en est de même des salariés de moins de 18 ans qui justifient d'au moins six mois de pratique professionnelle dans la branche où ils sont employés.

Dans les autres cas les abattements suivants peuvent être pratiqués sur le salaire fixé à l'article 22 :

- moins de 17 ans : 20 %
- de 17 à 18 ans : 10 %

#### Article 25 - Salaire des travailleurs handicapés

(Modifié par avenant n° 84 du 22 juillet 1996 étendu (avec exclusion) par arrêté du 5 août 1997)

Aucun abattement ne sera effectué sur le salaire des travailleurs handicapés autre que celui qui résultera, pour chaque salarié intéressé, de l'examen de sa situation par la *Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel*

#### **Article 26 - Avantages en nature**

(Modifié par avenant n°48 du 4 mai 1983 **étendu par arrêté du 13 mars 1984**)

(Modifié par avenant n° 84 du 22 juillet 1996 **étendu (avec exclusion) par arrêté du 5 août 1997**)

Les avantages en nature figurent sur le bulletin de paie. Le logement doit être conforme à la réglementation en vigueur.

1°- Evaluation de la nourriture : Le montant de la nourriture est égal à deux fois et demi le montant du minimum garanti prévu à l'article L. 141.8 du Code du Travail. 2°- Evaluation du logement :

a) Logement individuel : La valeur mensuelle du logement individuel est égale à huit fois le minimum garanti visé ci-dessus.

b) Logement familial :

- Pour les salariés logés gratuitement la valeur mensuelle du logement familial est au moins égal à 20 fois le minimum garanti,

- Lorsque le logement est effectivement retenu son évaluation est à débattre entre les parties. Dans tous les cas cette évaluation ne pourra être inférieure à 20 fois le minimum garanti et supérieur à 10 % du salaire brut perçu par le salarié au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée (base horaire: 169).

3°- Autres avantages : Les produits fournis au salarié par l'employeur *pour son utilisation strictement personnelle* sont décomptés au prix de vente à la production s'il s'agit de produits de l'exploitation et au prix de vente à l'employeur si ce dernier a dû les acheter.

Le bois strictement nécessaire au chauffage et à la cuisine du salarié logé lui sera décompté au prix du bois sur pied à charge pour le salarié d'en effectuer la coupe et le transport en dehors des heures de travail mais en utilisant les animaux et le matériel de l'exploitation.

4°- Avantages acquis : Les avantages en nature octroyés à titre gratuit au 1er mars 1983 restent acquis".

#### **Article 27 - Primes d'ancienneté**

(Modifié par avenant n°48 du 4 mai 1983 **étendu par arrêté du 13 mars 1984**)

(Modifié par avenant n° 84 du 22 juillet 1996 étendu (avec réserve \*) par arrêté du 5 août 1997)

Tout salarié justifiant d'une ancienneté continue ou non de 72 mois (6 ans) de travail effectif ou assimilé sur la même exploitation bénéficie d'une prime d'ancienneté égale à :

- 1 % du salaire brut après 6 ans de présence
- 2 % du salaire brut après 7 ans de présence
- 3 % du salaire brut après 8 ans de présence
- 4 % du salaire brut après 9 ans de présence
- 5 % du salaire brut après 10 ans de présence

Pour le calcul de la dite prime, le salaire brut s'entend de l'ensemble du salaire à l'exception des avantages en nature et des primes liées à l'intéressement.

\* Sont seules prises en compte les périodes de travail continu supérieure à 6 mois.

La démission du salarié ou le licenciement pour motif autre qu'économique annule l'ancienneté précédemment acquise.

#### **Article 28 - Prime d'intéressement**

(Modifié par avenant n° 84 du 22 juillet 1996 étendu (avec exclusion) par arrêté du 5 août 1997)

Les salariés assurant seuls la bonne marche d'une exploitation bénéficient d'une prime annuelle dont le montant est au moins égal au douzième du salaire brut, avantages en nature et primes liées à l'intéressement exclus, perçus au cours de l'année. Cette prime est payée chaque année avant le 31 décembre.

#### **Article 29 - Primes et indemnités diverses**

(Avenant n° 23 du 24 juin 1977 **étendu par arrêté du 6 décembre 1977**)

(Modifié par avenant n°34 du 14 mars 1980 étendu par arrêté du 12 juin 1980)

(Modifié par avenant n°48 du 4 mai 1983 **étendu par arrêté du 13 mars 1984**)

(Modifié par avenant n° 84 du 22 juillet 1996 **étendu (avec exclusion) par arrêté du 5 août 1997**)

1) Prime d'outillage - Le salarié qui fournit ses outils peut prétendre à une prime spéciale dont le montant est fixé par accord entre les parties selon la valeur et la durée des outils en cause.

#### 2) Indemnités de déplacement

Des indemnités de déplacement sont allouées aux salariés dans les conditions suivantes : a)

Petits déplacements : (modifié par avenant n° 84 du 22 juillet 1996)



Les salariés non nourris, en déplacement hors du siège de l'entreprise ou de leur lieu de travail habituel, qui sont dans l'obligation de prendre leur repas en dehors de leur domicile pour des raisons d'horaires ou d'éloignement, bénéficient d'une indemnité évaluée à trois fois le minimum garanti (visé à l'article L. 141.8 du Code du Travail)

Les salariés en déplacement prenant leur repas au restaurant, à l'exception des VRP et assimilés, et sauf remboursement de frais réels, perçoivent une indemnité égale à quatre fois le minimum garanti.

Dans tous les cas, les frais de transport sont à la charge de l'employeur".

b) Grands déplacements : Les indemnités pour grands déplacements font l'objet d'un libre accord entre les parties en cause.

### 3) Frais de voyage des saisonniers

Les frais de voyage des saisonniers recrutés par l'O.M.I. doivent être réglés conformément aux clauses des contrats d'introduction. Les frais de voyage aller et retour des ouvriers saisonniers, autres que ceux recrutés comme il est dit ci-dessus, sont à la charge de l'employeur lorsque la présence du salarié dans l'exploitation est prévue pour une durée d'au moins six mois.

Le remboursement des frais de voyage supportés par le salarié, est effectué par l'employeur, chaque mois, proportionnellement au temps accompli par rapport à la durée du contrat.

En cas de congédiement, non motivé par une faute grave de l'ouvrier, l'employeur supporte intégralement les frais de voyage, aller et retour, diminués des sommes déjà versées à ce titre.

S'il y a faute grave ou démission, le remboursement est définitivement supprimé.

### 4) Frais de déménagement

Les dispositions suivantes ne concernent que les déménagements sur le territoire français métropolitain.

Lorsqu'à la suite de la période d'essai, un salarié est embauché pour une durée au moins égale à une année, les frais de transport de l'ouvrier et de sa famille et les frais de déménagement du mobilier dans la limite de 15 M3 sont à la charge de l'employeur.

Lorsque le salarié n'est pas embauché à la suite de la période d'essai, seuls des frais de transport "aller" de l'ouvrier, entre son domicile et le lieu de travail, sont à la charge de l'employeur.

Si le salarié embauché a fait l'avance des frais mentionnés à l'alinéa premier ci-dessus, il en est remboursé de la façon suivante

- 50 % lors de la première paie, - le reste échelonné sur neuf mois.

En cas de rupture du contrat de travail avant l'achèvement de la période d'un an et lorsque l'employeur a payé les frais de transport et l'emménagement, le salarié qui prend l'initiative de la rupture doit rembourser à son patron la fraction de ces frais proportionnellement au temps de travail restant à accomplir pour terminer la période d'un an.

Inversement, lorsque l'employeur prend l'initiative du licenciement et sauf faute grave du salarié, celui-ci doit être remboursé lors de sa dernière paie, des frais de transport et d'emménagement restant dus par l'employeur, leur montant doit figurer sur le dernier bulletin de paie.

Dans le cas prévu à l'alinéa précédent, l'employeur est tenu de rembourser au salarié ses frais de déménagement et de retour pour lui et sa famille jusqu'à la localité qu'il occupait au moment de son embauche, cette destination pourra être celle de la localité où le salarié a trouvé un nouvel emploi, sous réserve que cette localité ne soit pas à une distance supérieure de l'exploitation à celle de la localité où il se trouvait avant son embauchage.

Si le salarié licencié quitte l'exploitation pour se rendre directement chez un nouvel employeur, il ne pourra pas réclamer à ce dernier les frais de transport des personnes et du mobilier qui auraient été remboursés conformément à l'alinéa précédent.

### 5) Prime de transport (modifié par avenant n° 100 du 21 juillet 2008 non étendu) :

*Les salariés résidant à plus de 5 km du siège de l'exploitation ou du lieu de travail lorsque ce dernier est différent du siège dont l'employeur n'assure pas le transport ont droit à une prime de 27,00 € par mois pour les salariés à temps plein et de 1,23 € par jour pour les salariés à temps partiel ou tout salarié n'ayant pas travaillé un mois complet. La distance est à calculer sur la carte routière.*

### 6) Prime pour travaux insalubres et nocifs

Cette prime fera l'objet d'un avenant après étude de l'Association de Médecine du Travail en Agriculture.

## CHAPITRE III

### DUREE DU TRAVAIL

#### Articles 30 et 31 - Temps de travail

(Avenant n° 23 du 24 juin 1977 **étendu par arrêté du 6 décembre 1977**)

(Modifié par avenant n° 84 du 22 juillet 1996 étendu (avec exclusion) par arrêté du 5 août 1997)

Le temps de travail, la rémunération des heures supplémentaires et les dérogations éventuelles au temps maximal de travail sont régis par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur notamment l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

### **Article 32 - Travail de nuit**

(Modifié par avenant n° 84 du 22 juillet 1996 étendu (avec exclusion) par arrêté du 5 août 1997)

Le travail de nuit est celui qui est effectué entre 22 H et 5 H. La rémunération des heures de nuit est majorée de 25%. Cette majoration est portée à 50% s'il s'agit d'heures supplémentaires, cette majoration s'ajoutant à celles prévues pour heures supplémentaires.

### **Article 33 - Repos hebdomadaire et jours fériés**

(Avenant n° 23 du 24 juin 1977 **étendu par arrêté du 6 décembre 1977**)

(Avenant n° 46 du 31 mars 1982 étendu par arrêté du 3 novembre 1982)

Le repos hebdomadaire et celui des jours fériés sont accordés selon les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

Les jours fériés légaux :

- 1<sup>er</sup> janvier,
- Lundi de Pâques,
- 1<sup>er</sup> mai,
- 8 mai,
- Ascension,
- Lundi de Pentecôte,
- 14 juillet,
- 15 août,
- 1<sup>er</sup> novembre,
- 11 novembre,
- 25 décembre,

sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour habituellement travaillé dans l'entreprise".

*(Complété par avenant n°101 du 21 juillet 2008 non étendu)*

*« Sauf pour le 1<sup>er</sup> mai, lorsque le travail du jour férié est nécessaire, le salarié bénéficie, sauf récupération en repos, outre le salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité compensatrice égale au salaire qui aurait été perçu ce jour. La rémunération des jours fériés chômés n'est accordée qu'aux salariés présents le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée. Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à un mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal chômé, les indemnités de jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser au total, 3 % du montant total du salaire payé. »*

### **Article 34 - Congé de naissance - Congés spéciaux - Absences**

(Avenant n° 23 du 24 juin 1977 **étendu par arrêté du 6 décembre 1977**)

(Modifié par avenant n° 84 du 22 juillet 1996 **étendu (avec exclusion) par arrêté du 5 août 1997**)

Tout salarié bénéficie, sur justification, d'un congé spécial payé, indépendant du congé annuel, ainsi fixé :

Mariage du salarié	4 jours
Pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption :	3 jours
Mariage d'un enfant du salarié	1 jour
Décès d'un conjoint	3 jours
Décès d'un descendant (du salarié ou de son conjoint)	3 jours
Décès d'un ascendant (du salarié ou de son conjoint)	1 jour

## **CHAPITRE IV**

### **PAYE**

#### **Article 35 - Lieu et périodicité de la paye**

(Modifié par avenant n° 84 du 22 juillet 1996 étendu (avec exclusion) par arrêté du 5 août 1997)

La paye est faite au siège de l'exploitation et pendant les heures de travail, au plus tard le 5 du mois suivant.

Les salariés peuvent obtenir des acomptes dans l'intervalle séparant deux payes.

#### **Article 36 - Bulletin et livre de paye**

(Modifié par avenant n° 84 du 22 juillet 1996 étendu (avec exclusion) par arrêté du 5 août 1997)

Lors de chaque paye, l'employeur est tenu de remettre au salarié un bulletin contenant les mentions définies par l'article R 143-2 du Code du Travail.

Toutes les mentions portées sur le bulletin de paye sont obligatoirement reportées sur un livre de paye.

L'employeur peut exiger l'emargement du livre de paye par le salarié. Toutefois, la signature de ce dernier n'a que la valeur d'un reçu de la somme encaissée.

## CHAPITRE V

### CONGES PAYES

#### **Article 37 - Congés payés**

(Avenant n° 46 du 31 mars 1982 étendu par arrêté du 3 novembre 1982)

(Modifié par avenant n°48 du 4 mai 1983 étendu par arrêté du 13 mars 1984)

(Modifié par avenant n°66 du 26 mars 1987 étendu par arrêté du 7 octobre 1987)

Les congés payés sont établis et pris selon les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

(Avenant n° 66 du 26 mars 1977)

Toutefois les travailleurs étrangers, non ressortissants de la Communauté Economique Européenne se rendant dans leur pays, bénéficient, sur leur demande, d'un congé non payé, accolé au congé payé légal, la durée totale de l'absence du salarié ne pouvant excéder 8 semaines consécutives, sauf accord d'entreprise plus favorable.

La période des congés payés ainsi que l'ordre des départs sont fixés selon les dispositions des articles L.223.7 L. 223.7.1 et D. 223.4 du Code du Travail.

Un tableau prévisionnel des congés, en fonction du travail et des impératifs économiques et sociaux de l'entreprise doit être établi, après consultation des délégués du personnel, ou en cas d'absence de délégués, du personnel lui-même, avant le 1<sup>er</sup> mai de chaque année.

Les dates précises de départ et de retour du salarié font l'objet d'un avenant au contrat de travail, signé par les parties, avant le départ du salarié, selon le modèle annexé à la présente convention.

#### **Article 38 - Congés payés au titre de l'ancienneté**

Abrogé par avenant n° 46 du 31 mars 1982 étendu par arrêté du 3 novembre 1982

#### **Article 39 - Epoque des congés**

(Texte originel étendu en 1973)

Les absences de plus de vingt quatre heures au titre des congés payés ne peuvent être exigées par un salarié durant les périodes de grands travaux sur l'exploitation qui l'emploie. La durée de ces périodes ne peut excéder cinq mois consécutifs.

## CHAPITRE VI HYGIENE ET SECURITE DES

### TRAVAILLEURS

#### **Article 40 - Dispositions spéciales aux femmes et aux jeunes gens**

(Texte originel étendu en 1973)

Les femmes et les jeunes gens de moins de 18 ans ne peuvent être employés à des travaux excédant leur force physique. L'emploi des produits insalubres ou dangereux leur est interdit de même que le travail de nuit sauf cas exceptionnels.

En ce qui concerne les femmes en état de grossesse et les femmes en couches, les dispositions législatives et réglementaires seront appliquées avec rigueur.

#### **Article 41 - Protection des travailleurs**

(Texte originel étendu en 1973)

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des lois et règlements concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs. Les moyens de protection nécessaires, et notamment gants et masques, sont mis gratuitement à la disposition des salariés au cours de l'emploi de produits dangereux.

## TITRE IV

### DISPOSITIONS RELATIVES A LA RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

#### **Article 42 - Délai-congé ou préavis**

(Modifié par avenant n° 84 du 22 juillet 1996 étendu (avec réserve \*) par arrêté du 5 août 1997)

Le contrat à durée déterminée qui doit être écrit conserve tous ses effets jusqu'à son terme.

- \* Le contrat à durée indéterminée peut être résilié par lettre recommandée avec accusé de réception sous préavis :
- d'un mois pour le salarié non logé en famille et qui a moins de deux ans de service,
  - de deux mois pour le salarié logé en famille ou qui a plus de deux ans de service.

Les salariés licenciés après deux ans d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur ont droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement dont le montant ne peut être inférieur à une somme égale, par année de service, à 1/10ème de salaire mensuel pour chacune des 10 premières années de travail et à 1/6 pour chacune des années au-delà de la 10ème."2

#### **Article 43 - Absence pour recherche d'emploi - Réduction du préavis**

(Texte originel étendu en 1973)

Pendant la durée du préavis, les salariés licenciés peuvent bénéficier d'absences payées à raison de deux journées par quinzaine pour chercher un autre emploi.

Les salariés licenciés ayant retrouvé un emploi pendant le préavis peuvent être autorisés à occuper cet emploi sous réserve d'en aviser leur premier employeur dans un délai fixé à deux jours.

#### **Article 44 - Attestation de cessation de travail et certificat de travail.**

(Texte originel étendu en 1973)

Pour rechercher un autre emploi le salarié licencié peut exiger une attestation de son employeur précisant la date à laquelle il sera libre de tout engagement.

Dans tous les cas, à l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu de remettre au salarié, licencié ou démissionnaire, un certificat de travail mentionnant, à l'exclusion de tous autres renseignements, la date d'entrée et la date de départ du salarié nommément désigné, la nature de l'emploi occupé ou des emplois successivement occupés en précisant les périodes durant lesquelles ces emplois ont été tenus.

## TITRE V

### **DISPOSITIONS CONCERNANT LE PERSONNEL D'ENCADREMENT**

#### **CHAPITRE I**

#### **GENERALITES**

#### **Article 45 - Dispositions d'ordre général**

(Texte originel étendu en 1973)

Les dispositions du présent titre déterminent les rapports entre les employeurs et les cadres des exploitations entrant dans le champ d'application de la présente convention. En aucun cas leur application ne peut conduire à une réduction de la rémunération nette globale annuelle perçue par un cadre.

Il est précisé que le fait d'être inscrit à la Caisse de Prévoyance des Cadres d'Exploitations Agricoles ne constitue pas un critère déterminant pour que l'intéressé puisse être considéré comme un cadre, pouvant se prévaloir de la convention collective de travail, ou qu'il puisse prétendre être rattaché au groupe auquel il est inscrit pour son régime de retraite.

Sont considérés comme cadres dans une exploitation agricole, les salariés dont le rôle, en plus de leur travail personnel, est celui d'un intermédiaire entre l'exploitant et le personnel, rôle pouvant aller de la conduite générale d'une exploitation, à la distribution des tâches quotidiennes et à la surveillance de l'exécution.

### **CHAPITRE II DISPOSITIONS RELATIVES A**

#### **L'EMBAUCHAGE**

#### **Article 46 - Lettre d'engagement - Période d'essai**

(Texte originel étendu en 1973)

Sauf accord écrit entre les parties, tout engagement est réputé fait à l'essai.

L'engagement à l'essai sera confirmé par un échange de lettres en double exemplaire, mentionnant que l'engagement est fait aux conditions générales du présent avenant et indiquant de façon précise :

- lieu de l'emploi,
- fonction à remplir dans l'exploitation ou l'entreprise,
- qualification et coefficient hiérarchique,
- conditions de la période d'essai : salaire, durée,

- éventuellement, les avantages spéciaux et nécessaires à la fonction.

La durée de la période d'essai est fixée à :

- cadre du 3ème groupe : 3 mois
- cadre du 2ème groupe : 6 mois
- cadre du 1er groupe : 1 an.

La durée de la période d'essai fixée ci-dessus pour chaque groupe est une durée maximale; elle ne peut donner lieu à reconduction au cours ou à l'issue de ladite période.

Pendant la période d'essai, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, le préavis réciproque sera de:

- cadre du 3ème groupe : 15 jours
- cadre du 2ème groupe : 1 mois
- cadre du 1er groupe : 2 mois.

Le préavis sera donné par pli recommandé avec accusé de réception et partira du jour de sa présentation (le cachet de la poste faisant foi).

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'un départ volontaire, le cadre est autorisé à s'absenter avec l'accord de l'employeur, deux heures par jour.

Ces absences peuvent être groupées par journée ou demi journée. Elles sont fixées alternativement par chacune des parties ou bloquées d'un commun accord en une ou plusieurs fois.

Ces absences ne seront rémunérées que dans le cas de licenciement.

**2 Attention** : l'indemnité de licenciement légale de licenciement est, depuis le 27 juin 2008, due pour tout salarié ayant une année d'ancienneté et égale à 1/5 de salaire mensuel pour chacune des 10 premières années et 1/6 pour chacune des années au delà de 10 ans.

#### **Article 47 - Contrat**

(Texte originel étendu en 1973)

Si, à l'issue de la période d'essai, le cadre reste en place, son recrutement est considéré comme définitif. Il est alors constaté par acte écrit rédigé en deux exemplaires, signé par les deux parties et remis à chacune d'elles. Cet acte indique obligatoirement :

- la date d'effet du contrat,
- la fonction du cadre dans l'exploitation,
- la catégorie d'emploi et coefficient y afférent,
- la formule d'intéressement prévue,
- le lieu de l'emploi,
- les différentes prestations en nature fournies : logement, denrées, voiture, etc.

Toute modification ultérieure fera l'objet d'un nouvel accord écrit.

Le contrat peut contenir toute clause complémentaire, sous réserve qu'elle soit aussi favorable au cadre que les dispositions du présent avenant.

### **CHAPITRE III DISPOSITIONS**

#### **RELATIVES A L'EMPLOI**

#### **Article 48 - Définition du cadre**

(Texte originel étendu en 1973)

Sont considérés comme cadres d'exploitations agricoles, les agents exerçant des fonctions dans lesquelles ils mettent en oeuvre des connaissances résultant d'une formation technique agricole, constatées par un diplôme ou acquises par l'expérience personnelle.

Sont également classés dans cette catégorie les agents techniques hautement qualifiés qui assument seuls la bonne marche d'une exploitation et qui justifient de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Les agents administratifs ou commerciaux recrutés comme cadres d'une exploitation agricole bénéficieront au minimum du présent avenant, leur contrat sera établi de gré à gré.

Les cadres exercent, par délégation de l'employeur, un commandement sur des ouvriers ou des collaborateurs de toute nature.

Dans certains cas toutefois, ils peuvent ne pas exercer des fonctions de commandement.

En règle générale, ils ont, dans la limite de leurs fonctions, un pouvoir de décision engageant l'entreprise, et prennent, dans l'accomplissement de ces fonctions, les initiatives et les responsabilités qui en découlent.

*(Modifié par avenant n°101 du 21 juillet 2008 non étendu)*

*Sont considérés comme cadres d'exploitations agricoles, les agents exerçant des fonctions dans lesquelles ils mettent en oeuvre des connaissances résultant d'une formation technique agricole, constatées par un diplôme ou acquises par l'expérience personnelle,*

*Sont également classés dans cette catégorie les salariés relevant du niveau IV 2ème échelon qui assument seuls la bonne marche d'une exploitation et qui justifient de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.*

*Les agents administratifs ou commerciaux recrutés comme cadres d'une exploitation agricole bénéficieront au minimum du présent avenant, leur contrat sera établi de gré à gré,*

*Les cadres exercent, par délégation de l'employeur, un commandement sur des ouvriers ou des collaborateurs de toute nature.*

*Dans certains cas toutefois, ils peuvent ne pas exercer des fonctions de commandement,*

*En règle générale, ils ont, dans la limite de leurs fonctions, un pouvoir de décision engageant l'entreprise, et prennent, dans l'accomplissement de ces fonctions, les initiatives et les responsabilités qui en découlent.*

#### **Article 49 - Permanence de l'emploi - Durée du travail**

(Texte originel étendu en 1973)

(Avenant n° 23 du 24 juin 1977 **étendu par arrêté du 6 décembre 1977**)

Les cadres ont des fonctions qui exigent la permanence de l'emploi, n'excluant pas la participation aux travaux manuels de l'entreprise.

Ils doivent consacrer aux fonctions qui leur sont confiées le temps nécessaire, aux moments opportuns, pour assurer la bonne marche de leur secteur, service ou exploitation.

Les appointements des cadres des 1er et 2ème groupes sont des appointements forfaitaires qui ne varient pas en fonction de leur horaire personnel. La rémunération de ces cadres doit être fixée sur la notion des fonctions et des services qu'elle implique et non subordonnée à un horaire rigide.

Toutefois, il ne peut être exigé d'un cadre que son temps de travail réel soit supérieur au temps maximum légal de travail.

(Avenant n° 23 du 24 juin 1977)

Les cadres du 3ème groupe ont droit au même régime que les salariés non cadres en ce qui concerne le temps de travail et les heures supplémentaires.

#### **Article 50 - Classement des cadres**

(Texte originel étendu en 1973)

(Avenant n° 23 du 24 juin 1977 **étendu par arrêté du 6 décembre 1977**)

Les cadres sont classés selon les définitions types précisées à l'article 52, en fonction de l'importance réelle de leur poste, compte tenu des responsabilités qu'il comporte, de la valeur technique qu'il nécessite et eu égard à la nature et à l'importance du secteur ou de l'exploitation.

Ces définitions types déterminent des repères minimaux, indépendants des uns et des autres et qui peuvent ou non exister simultanément dans l'exploitation.

Chacune de ces définitions types situe la position minimale des cadres dont les fonctions se situent parmi celles ainsi définies ou leur sont assimilables.

Lesdites positions repères minimales ne correspondent pas très exactement à toutes les fonctions qui peuvent être exercées, infiniment variables selon les exploitations et les entreprises, leur but essentiel est de définir des situations effectives d'après l'importance de l'emploi et les responsabilités correspondantes.

Pour les cadres dont les fonctions ou l'emploi exercé ne correspondent pas à une définition repère, il sera procédé par accord écrit entre les parties à une classification par assimilation donnant droit à tous les avantages correspondants.

Les cadres dont les fonctions ne correspondent ni ne sont assimilables à celles données, seront classés dans les intervalles, à des coefficients intermédiaires.

Le coefficient hiérarchique individuel est déterminé selon la rémunération mensuelle réelle et la fonction dans l'entreprise. Il ne peut dépasser l'indice hiérarchique de la définition du type supérieur.

(Avenant n° 23 du 24 juin 1977)

"Le coefficient des cadres du 1er groupe est plafonné à 550 quelle que soit la nature des cultures de l'exploitation".

#### **Article 51 - Promotion**

(Texte originel étendu en 1973)

Dans le cadre de la promotion sociale, par entente entre les deux parties, l'accession à un échelon supérieur ou à un échelon intermédiaire aux définitions schématiques et minimales est possible.

En cas de promotion interne à une position repère type supérieure, une période d'essai pourra être établie par écrit entre les deux parties avant titularisation.

## **CHAPITRE IV CLASSIFICATION**

### **DES EMPLOIS**

#### **Article 52**

(Avenant n° 23 du 24 juin 1977 **étendu par arrêté du 6 décembre 1977**)

(Modifié par avenant n° 84 du 22 juillet 1996 **étendu** (avec exclusion) par **arrêté du 5 août 1997**)

- Grandes cultures : exploitations de viticulture, arboriculture, polyculture et élevage.

(Avenant n° 23 du 24 juin 1977)

"1er groupe : 1er degré : Régisseur, Gérant : Coefficient 365 à 550"

Cadre assurant seul, pour le compte d'une personne physique ou morale, la bonne marche technique, administrative et commerciale de l'exploitation. Ses contacts avec le propriétaire de l'exploitation étant essentiellement consacrés à rendre compte de sa gestion, ensemble des résultats techniques, économiques et financiers, notamment en fin d'exercice.

2ème degré : Directeur d'exploitation : Coefficient 305

Cadre dirigeant l'ensemble de l'exploitation selon des directives très générales et rendant compte périodiquement de sa direction (résultats techniques et économiques).

Il participe, en collaboration avec l'employeur ou le chef de l'exploitation, au choix des grandes orientations. Il tient une comptabilité courante, reprise par un comptable ou un centre de gestion. Sont assimilés au minimum, aux cadres du 1er groupe, 2ème degré, les ingénieurs des grandes écoles d'agriculture.

2ème groupe : Chef de culture : coefficient 255 Collabore à la direction de l'entreprise selon des instructions périodiques de l'employeur ou du cadre supérieur :

- peut participer aux achats et aux ventes,
- peut embaucher le personnel,
- peut participer à l'élaboration des principales options d'orientation de l'exploitation, sans détenir le pouvoir de décision.

Il assure, en particulier, la bonne exécution des travaux en temps opportun selon les directives générales reçues.

Pour la viticulture, trois degrés sont déterminés :

1er degré : coefficient 270 pour les exploitations de plus de 50 hectares et vinification.

2ème degré : coefficient 255 pour les exploitations de moins de 50 hectares et vinification, pour les exploitations de plus de 50 hectares sans vinification.

3ème degré : coefficient 240 pour les exploitations de moins de 50 ha sans vinification

3ème groupe : Contremaître : coefficient 200

Cadre dont la fonction est de répartir et de surveiller les travaux selon les directives journalières nettement déterminées (à moins que la permanence des travaux y supplée) qu'il reçoit de l'employeur ou d'un cadre. Peut transmettre la paie. Quelles que soient les fonctions qu'il exerce, le cadre responsable d'une exploitation viticole, dont la superficie est inférieure à 25 hectares, ne peut prétendre aux salaires fixés par le présent avenant aux définitions types repères des 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> groupes. Cependant, il ne pourra percevoir une rémunération mensuelle inférieure au salaire minimum fixé pour le cadre du 3ème groupe.

- Cultures spécialisées : horticulture, pépinière, cultures sous serres, cultures légumières, cultures florales.

1er groupe - Directeur d'exploitation - coefficient 450 à 550

Cadre dont la fonction est de gérer l'ensemble de l'exploitation suivant des directives très générales préalablement établies, laissant une large part à l'initiative personnelle.

Il assume l'entière responsabilité de la gestion dans les limites définies par son contrat de travail. Il représente l'employeur auquel il rend compte de sa gestion. Peuvent prétendre et sont assimilés au 1er groupe, les ingénieurs des grandes écoles d'agriculture.

2ème groupe - Chef de culture : coefficient 300

Cadre dont la fonction permanente est de diriger l'ensemble des travaux des différents secteurs de production de l'exploitation et pouvant avoir, sous ses ordres, un ou plusieurs cadres. Il seconde l'employeur ou le directeur dans la direction de l'exploitation assure en particulier, la bonne exécution des travaux en temps opportun selon des directives générales. Peut participer aux achats et aux ventes.

Participe à l'élaboration des principales options d'orientation dans l'exploitation sans détenir le pouvoir de décision. Peut embaucher le personnel sous la responsabilité de l'employeur. Peuvent prétendre à être classés dans cette catégorie, les titulaires du BTS ou d'un diplôme équivalent.

3ème groupe - Contremaître : coefficient 250

Agent chargé de répartir et de surveiller les travaux suivant des directives journalières (à moins que la permanence des travaux y supplée) de l'employeur ou d'un cadre supérieur. Ayant un ou plusieurs groupes de salariés sous ses ordres, organise de sa propre initiative, le travail des équipes ou des salariés placés sous ses ordres. Est responsable des travaux effectués. Il doit être capable de rédiger un compte rendu des activités journalières.

(Avenant n° 23 du 24 juin 1977)

"Chef d'équipe : coefficient 200"

Agent qui, de façon permanente, est chargé de surveiller, pour un travail déterminé, une équipe de salariés. Il reçoit des directives journalières de l'employeur ou d'un cadre.

Il a la responsabilité du travail qu'il surveille, notamment du rendement de l'équipe (rapidité et qualité de l'exécution) dont il rend compte à l'échelon supérieur. Participe aux travaux du chantier.

## CHAPITRE V

### REMUNERATION - PRIMES

#### Article 53 - Rémunération

(Texte originel étendu en 1973)

La rémunération du personnel d'encadrement se compose d'un salaire fixe mensuel auquel s'ajoute, selon la branche professionnelle, une prime d'intéressement ou un treizième mois.

#### Article 54 - Salaire fixe mensuel - Valeur du point (Modifié par avenant n° 110 du 30 janvier 2012 étendu par arrêté préfectoral du 16 mai 2012)

"Le salaire fixe mensuel est égal au produit en euros du coefficient hiérarchique par la valeur du point indiciaire fixé à 10,25 € à compter du 1<sup>er</sup> février 2012.

Coefficient	Salaire mensuel	Salaires au 1er février 2012
200	2 040 €	2050 €
240	2 448 €	2 460 €
250	2 550 €	2 562,50 €
255	2 601 €	2 613,75 €
270	2 754 €	2 767,50 €
300	3 060 €	3 075 €
305	3111 €	3126,25 €
365	3 723 €	3 741,25 €
450	4 590 €	4 612,50 €
550	5610 €	5637,50 €

#### Article 55 - Intéressement

(Avenant n° 23 du 24 juin 1977 étendu par arrêté du 6 décembre 1977)

(Modifié par avenant n° 84 du 22 juillet 1996 étendu (avec exclusion) par arrêté du 5 août 1997)

Lors de la conclusion du contrat prévu à l'article 47, l'intéressement est à débattre pour chaque cadre. Mais en tout état de cause la prime d'intéressement ne pourra être inférieure à un mois supplémentaire payable au plus tard au 31 décembre, calculé à raison d'un douzième par mois de présence du cadre dans l'entreprise en cas d'entrée ou de départ en cours d'année.

Cette clause n'est pas cumulable avec les autres avantages acquis en matière d'intéressement.

Les accords en vigueur entre employeurs et cadres sont maintenus s'ils accordent aux cadres un intéressement supérieur à celui défini au présent article.

#### Article 56 - Congés de perfectionnement

(Texte originel étendu en 1973)

En plus des congés prévus par la législation en vigueur, et en accord avec leur employeur, les cadres peuvent bénéficier, sur leur demande, chaque année, en dehors des périodes de grands travaux, de six jours de congés supplémentaires payés, afin d'assister à des sessions ou à des cours de perfectionnement technique ou économique organisés, soit par les services du Ministère de l'Agriculture, soit par les organisations professionnelles. L'employeur peut exiger des justifications sur l'utilisation de ces journées et demander un rapport succinct sur les travaux du stage.

#### Article 57 - Prime d'ancienneté

(Texte originel étendu en 1973)

Les cadres justifiant de cinq années de présence continue dans l'exploitation bénéficient d'une prime d'ancienneté de 5 % calculée sur le salaire de base de la définition type repère à laquelle ils appartiennent.



Cette prime est majorée de 1 % par année supplémentaire avec un plafond de 10 % pour dix années d'ancienneté.

## CHAPITRE VI

### AVANTAGES SOCIAUX

#### **Article 58 - Indemnités maladie et accident du travail**

(Texte originel étendu en 1973)

Après une année de présence sur l'exploitation, en cas d'absence pour maladie ou accident du travail dûment constaté par certificat médical, pouvant donner lieu à contre visite, les cadres bénéficient de tout ou partie de leur rémunération dans les conditions suivantes :

- Pendant les deux premiers mois, est complétée la différence existant entre la rémunération mensuelle et les différentes prestations servies, soit au titre des assurances sociales agricoles, soit au titre de tout autre régime de prévoyance auquel participe l'entreprise.

- Pendant les quatre mois suivants, est versée la moitié de cette différence.

Il est tenu compte, pour le calcul de ces indemnités, de la moyenne des salaires mensuels perçus au cours des six mois précédant l'arrêt de travail, à l'exclusion de toute prime d'intéressement ou de participation.

Plusieurs arrêts de travail successifs pour maladie ou accident du travail peuvent être indemnisés au titre des dispositions qui précèdent, sans toutefois dépasser, au cours de la même année civile, la durée fixée ci-dessus.

La durée de l'absence pour maladie ou accident ne pouvant entraîner la rupture du contrat de travail est de douze mois.

Après trois mois d'arrêt de travail, la prime d'intéressement (versée annuellement) sera réduite proportionnellement à la durée de l'arrêt de travail.

#### **Article 59 - Absence pour maladie**

(Texte originel étendu en 1973)

Si au-delà de douze mois le remplacement du cadre absent devient nécessaire, l'employeur en avertira le cadre par lettre recommandée.

Le cadre licencié dans ces conditions bénéficie de l'indemnité de licenciement qui lui est due, compte tenu de l'ancienneté acquise à la fin de la période d'indemnisation. L'intéressé bénéficie, sur sa demande écrite, d'une priorité d'embauche pendant les douze mois qui suivent la rupture du contrat.

Le remplaçant éventuel du cadre absent pour cause de maladie ou accident, doit être prévenu du caractère provisoire de son emploi.

## CHAPITRE VII

### RUPTURE DU CONTRAT

#### **Article 60 - Délai-congé ou préavis**

(Texte originel étendu en 1973)

Toute rupture du contrat de travail est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception. Sauf cas de faute grave justifiant le licenciement sans préavis, la rupture du contrat de travail à durée indéterminée, quelle que soit la partie qui dénonce le contrat est fixée à :

- 6 mois pour les cadres du 1er groupe

- 4 mois pour les cadres du 2ème groupe

- 3 mois pour les cadres du 3ème groupe

Le délai de préavis part de la date de notification faite à l'intéressé par écrit.

La partie qui n'observerait pas le préavis devra, à l'autre, une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai congé aura été exécutée, le cadre licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur au moins un mois avant, quitter l'exploitation sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation du délai congé.

#### **Article 61 - Absences pour recherche d'emploi**

(Texte originel étendu en 1973)

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'une démission ou d'un licenciement, le cadre a droit à des demi-journées ou journées pour rechercher un nouvel emploi, à raison de :

- 20 jours ou 40 demi-journées pour un préavis de 6 mois,

- 16 jours ou 32 demi-journées pour un préavis de 4 mois,

- 10 jours ou 20 demi-journées pour un préavis de 3 mois.

Ces absences sont fixées alternativement par chacune des parties ou bloquées d'un commun accord en une ou plusieurs fois. Elles ne sont rémunérées qu'en cas de licenciement.

Les temps d'absence déterminés ci-dessus pourront être éventuellement majorés de moitié à la demande du cadre, ce temps d'absence supplémentaire n'est pas rémunéré.

#### **Article 62 - Indemnité de licenciement**

(Modifié par avenant n°58 du 16 juillet 1985 étendu par arrêté du 8 janvier 1986)  
(Modifié par avenant n° 84 du 22 juillet 1996 étendu (avec exclusion) par arrêté du 5 août 1997)

Tout cadre licencié sans qu'il y ait faute grave de sa part, bénéficiera d'une indemnité de licenciement égale à un demi mois de salaire par année d'ancienneté dans l'exploitation.

Pour toute fraction d'année, l'indemnité sera calculée au prorata des mois de présence compris dans cette fraction.

La base de calcul de l'indemnité de licenciement est la moyenne de la rémunération mensuelle au cours des douze mois qui précèdent la rupture du contrat.

En cas de promotion d'un salarié d'exécution à la position de cadre, le montant de l'indemnité de licenciement est égal à 1/10ème du salaire visé au 3ème alinéa du présent article par année d'ancienneté en tant que salarié d'exécution jusqu'à 10 ans et à 1/6 du même salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans en tant que salarié d'exécution augmenté d'un demi mois du même salaire par année d'ancienneté en tant que cadre".

Lorsque le cadre, à condition qu'il ait plus de quinze années d'ancienneté, est congédié entre 60 ans et l'âge lui permettant de bénéficier d'une pension de vieillesse au "taux plein" au sens du chapitre 1er du titre V du livre III du code de la Sécurité Sociale, l'employeur est tenu de lui verser l'indemnité de licenciement calculée sur l'ancienneté qui aurait été acquise à ce même âge.

#### **Article 63 - Départ en retraite**

(Modifié par avenant n° 84 du 22 juillet 1996 étendu (avec exclusion) par arrêté du 5 août 1997)

La fin de carrière ou cessation d'activité d'un cadre pourra intervenir à la demande de l'une ou l'autre des parties, à condition qu'il ait été observé de part et d'autre, un délai de préavis tel que défini à l'article 60.

##### Départ en retraite :

Tout cadre ayant au moins 10 ans et moins de 15 ans d'ancienneté dans l'exploitation quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse a droit à une allocation de fin de carrière égale à un demi mois de salaire.

Tout cadre ayant au moins 15 ans d'ancienneté dans l'exploitation quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse a droit à une allocation de fin de carrière égale à 2 mois de salaire après 15 ans augmentés d'un dixième de mois (1/10ème) par année d'ancienneté au-delà de 15 ans.

##### Mise à la retraite :

La mise à la retraite s'entend par la possibilité donnée à l'entreprise de rompre le contrat de travail d'un cadre qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein, au sens du chapitre 1er du titre V du livre III du code de la Sécurité Sociale, et qui remplit les conditions d'ouverture à la pension de vieillesse ou, si elles existent, les conditions d'âge prévues par le contrat de travail. Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies la rupture du contrat par l'employeur s'analyse comme un licenciement.

Tout cadre dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur a droit, sous réserve des dispositions plus favorables en matière d'indemnité de départ à la retraite contenues dans son contrat de travail, au versement d'une allocation de fin de carrière équivalente à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 62 ci-dessus.

Dans tous les cas, la base de calcul de l'allocation de fin de carrière est la même que celle de l'indemnité de licenciement."

## **CHAPITRE VIII REGIME DE**

### **PREVOYANCE ET RETRAITE**

#### **Article 64 - C.P.C.E.A.**

(Avenant n° 88 du 31 juillet 1998) \*

"Les salariés bénéficiaires du régime complémentaire de retraite et de prévoyance institué par la convention collective nationale des Ingénieurs et Cadres d'Entreprises Agricoles du 2 avril 1952 doivent être affiliés aux différentes institutions qui le mettent en oeuvre (la gestion en est assurée par C.P.C.E.A., 20, rue de Clichy PARIS 9ème). Les bénéficiaires de ce régime au regard de la classification des emplois seront définis, en tant que de besoin, par décision interprétative de la commission nationale paritaire de la convention du 2 avril 1952."

(Avenant n° 21 du 18 mai 1977) \*

Les employeurs de cadres et les cadres cotisent à la C.P.C.E.A. au régime n° 4 au taux de 19 %. La cotisation supplémentaire de 5,5 % est répartie à raison de 3 % à la charge du cadre et 2,5 % à la charge de l'employeur.

#### **Article 65 - Rente de conjoint**

(Modifié par avenant n° 61 du 27 février 1986 étendu par arrêté du 23 octobre 1986)

Les employeurs de salariés qui relèvent de la Convention Collective Nationale de Prévoyance du 2 avril 1952 doivent adhérer au régime de rente de conjoint, mis en oeuvre par l'OCIRP et géré par la CPCEA et la CPCEA/A. La cotisation est répartie à raison de :

- 7/10ème à la charge du cadre,
- 3/10ème à la charge de l'employeur.

#### **Article 66 - Notification individuelle**

(Texte originel étendu en 1973)

Dans un délai de deux mois, à compter de la date d'application de la présente convention, tout cadre en fonction recevra une notification écrite qui lui précisera sa position et son coefficient hiérarchique. Un modèle de notification est annexé à la présente convention.

## TITRE VI

### **DISPOSITIONS RELATIVES A LA PROTECTION SOCIALE**

#### **Article 67 - Application des lois sociales**

(Texte originel étendu en 1973)

Les employeurs et les salariés appliqueront sans restriction toutes les dispositions législatives et réglementaires du régime agricole de protection sociale les concernant.

#### **Article 68 - Retraite complémentaire**

(Article modifié à compter du 1er janvier 2001 par avenant 91 du 20 juillet 2000 non étendu)

(Avenant n°105 du 2 juillet 2010 en cours d'extension)

Les chefs des exploitations ou entreprises comprises dans le champ d'application de la présente convention sont tenus d'adhérer à la caisse de Retraite Interentreprises Agricoles - Institution de Retraites Complémentaires Agricoles (CRIA) dont le siège est à BOULOGNE et la Délégation Régionale : Tour Méditerranée, 65 rue Jules Cantini, 13298 Marseille cedex 2 et de cotiser auprès de cet organisme pour les salariés qu'ils emploient âgés d'au moins 16 ans et jusqu'à la cessation d'activité, sans limite d'âge à l'exclusion des bénéficiaires de la C.P.C.E.A.

L'assiette des cotisations est constituée par le salaire réel, comme en matière d'assurances sociales agricoles.

Le taux des cotisations est celui fixé par l'ARRCO et réparti pour moitié à la charge de l'employeur et pour moitié à la charge du salarié. La cotisation du salarié est retenue par l'employeur au moment de chaque paye."

#### **Article 69 - Amélioration de la protection sociale**

(Modifié par avenant n° 80 du 10 juillet 1992 **non étendu**)

(Article modifié à compter du 1er janvier 2001 par avenant 91 du 20 juillet 2000 non étendu)

(Avenant n°105 du 2 juillet 2010 en cours d'extension)

1°) Bénéficieront des garanties visées au présent article tous les salariés non cadres, titulaires d'un contrat à durée indéterminée, après un an d'ancienneté continue dans l'exploitation ainsi que les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée en cours totalisant 12 mois de présence continue ou discontinue sur les 4 dernières années chez le même employeur.

La condition d'ouverture des droits s'apprécie au premier jour de l'arrêt de travail.

2 °) Garantie de rémunération en cas d'arrêt du travail pour maladie ou accident

En cas d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident de la vie privée, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les salariés visés au 1° ci-dessus percevront des indemnités journalières complémentaires calculées de telle sorte que, s'ajoutant à celles servies par la Mutualité Sociale Agricole dans le cadre des régimes légaux

\* Dès le 1er jour d'arrêt en cas d'accident de travail, de trajet, ou de maladie professionnelle,

\* A compter du 4ème jour d'arrêt en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

L'indemnisation globale, dans la limite du salaire net qu'aurait perçu le salarié, s'élève à : 90 % du salaire brut pendant 30 jours, suivis de 30 jours à 66.66 %

(Modifié par avenant n°102 du 11 septembre 2009 en cours d'extension)

« Ces durées sont prolongées de 10 jours par période de 5 ans d'ancienneté au-delà de 6 ans, soit :

- \* entre 6 et 11 ans d'ancienneté : 40 jours à 90 % et 40 jours à 66,66 %,
- \* entre 11 et 16 ans d'ancienneté : 50 jours à 90 % et 50 jours à 66,66 %,
- entre 16 et 21 ans d'ancienneté : 60 jours à 90 % et 60 jours à 66,66 %,
- entre 21 et 26 ans d'ancienneté : 70 jours à 90 % et 70 jours à 66,66 %,
- entre 26 et 31 ans d'ancienneté : 80 jours à 90 % et 90 jours à 66,66%,

- *au-delà de 31 ans d'ancienneté : 90 jours à 90 % et 90 jours à 66,66 % . »*

*Lors de chaque arrêt de travail, il est tenu compte du nombre de jours indemnisés pour le même risque (maladie ou accident du travail) au cours des 12 mois précédents de telle sorte que si plusieurs absences ont été indemnisées au cours de cette période, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle prévue ci-dessus.*

*La CRIA Prévoyance remboursera à l'employeur les indemnités journalières complémentaires chargées ainsi que le capital Décès ou l'allocation obsèques selon les dispositions fixées par voie de Protocole d'Accord.*

*Les paragraphes 3 et 4 ont été supprimés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 par l'avenant n°102 du 11 septembre 2009 en cours d'extension »*

3 °) Clause de réexamen (modifié à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 par l'avenant n°102 du 11 septembre 2009 en cours d'extension)

La C.R.I.A-Prévoyance est l'organisme désigné pour assurer et gérer les garanties de rémunération en cas d'arrêt de travail. Les adhésions souscrites auprès d'une autre institution paritaire fonctionnant en application de l'article 1050 du Code Rural ou auprès d'un autre organisme d'Assurance restent valables à condition que les garanties déjà souscrites avant signature du présent avenant, soient au moins équivalentes à celles prévues au présent article.

En application de l'article L912-1 du code de la Sécurité Sociale, le présent avenant est conclu pour une durée de 5 ans. Cette clause profite à la mutualisation du régime et permet le réexamen des garanties afin d'améliorer la protection sociale des salariés."

## TITRE VII

### **DEPOT ET EXTENSION**

#### **Article 70 - Dépôt**

(Texte originel étendu en 1973)

La présente convention sera remise à chacune des organisations signataires et cinq exemplaires signés seront déposés au Greffe du Tribunal d'Instance de Draguignan.

#### **Article 71 - Extension**

(Texte originel étendu en 1973)

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention.

Fait à DRAGUIGNAN, le 6 juillet 1972 Pour la Fédération

Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles :

Signé : J. AVERSENG - H. DE BEAUREGARD Pour

l'Union Départementale des Syndicats C.G.T. du Var :

Signé : M. BOURLOT Pour l'Union Départementale des

Syndicats C.G.T.- F.O. du Var :

Signé : J. SANMARTIN - G. PELLICARI Pour le Syndicat

National des Cadres (C.G.C.), Section du Var :

Signé : M. RUDELLE - R. IMBERT La présente

convention a été déposée au Greffe du Tribunal d'Instance de Draguignan le 7 juillet 1972.

## MODELE D'AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

Avenant au contrat de travail conclu

Entre M.

Et

M.

relatif à la période de congés payés.

La période de congés payés est fixée du                    au

Un congé sans solde est accordé du                    au

La date de reprise du travail est fixée au

date à laquelle le contrat de travail pourra être rompu, en cas d'absence du salarié.

Fait à le

L'Employeur

Le Salarié :

## MODELE DE NOTIFICATION INDIVIDUELLE

(Article 66)

Raison sociale et Adresse de l'entreprise

Date M. Monsieur,

En vertu de la mise en application de l'avenant n°                    de la convention collective du concernant les cadres d'exploitations agricoles, nous vous confirmons, ci-dessous, les conditions de votre collaboration au service de notre entreprise.

Cette collaboration sera dorénavant soumise aux conditions générales dudit avenant et de la convention dont il découle.

1°- Vous êtes au service de notre entreprise depuis le                    et vous occupez l'emploi de                    depuis le                    ce qui correspond à la position de

2°- Vos appointements sont de                    correspondant au coefficient :

3°- Votre résidence est fixée à                    4°- Conditions particulières

Pour la bonne règle, nous vous prions de nous donner votre accord sur la présente lettre en nous retournant la copie ci-jointe et après avoir porté au bas de la page la mention : "lu et approuvé", suivie de votre signature.

Veillez agréer, ....

## SALAIRES ANTERIEURS :

### NON CADRES

(Avenant n° 100 du 21 juillet 2008 applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2008 **non étendu**)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 H.)
100	8,71 €	1 321,05 €
105	8,80 €	1 334,70 €
110	8,90 €	1 349,86 €
120	9,00 €	1 365,03 €
130	9,15€	1 387,78 €
140	9,25 €	1 402,95 €
150	9,40 €	1 425,70 €
160	9,65 €	1 448,45 €
170	9,80 €	1 486,37 €

### Article 22 bis - Salaires du personnel scientifique technique de laboratoire

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 H.)
100	8,71 €	1 321,05 €
115	8,95 €	1 357,45 €
125	9,10 €	1 380,20 €
155	9,45 €	1 433,28 €
185	10,05€	1 524,28 €
195	10,30 €	1 562,20 €

### CADRES

(Modifié par avenant n° 100 du 21 juillet 2008 à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2008 non étendu)

« Le salaire fixe mensuel est égal au produit en francs du coefficient hiérarchique par la valeur du point indiciaire fixé à 9,50 €

Les salaires mensuels minima ressortent donc à :

Coefficient	Salaire mensuel
200	1 900,00 €
240	2 230,00 €
250	2 375,00 €
255	2 422,50 €
270	2 665,00 €
300	2 850,00 €
305	2 807,50 €
365	3 467,50 €
450	4 275,00 €
550	5 225,00 €

# ACCORD DEPARTEMENTAL DU 11 SEPTEMBRE 2009, RELATIF AU REGIME DE PREVOYANCE

ENTRE

- La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles du Var
- La Fédération Départementale des Coopératives d'Utilisation du Matériel Agricole du Var

**D'UNE PART,**

**ET**

- L'Union Départementale des Syndicats F.G.A. / C.F.D.T. du Var
- L'Union Départementale des Syndicats F.N.A.F. / C.G.T. du Var
- L'Union Départementale des Syndicats F.G.T.A. / F.O. du Var
- L'Union Départementale des Syndicats C.F.T.C. - A.G.R.I. du Var
- L'Union Départementale des Syndicats S.N.C.E.A. - C.F.E. / C.G.C. du Var

**D'AUTRE PART,**

Sur convocation régulière de la commission mixte paritaire par le directeur adjoint du travail, président, le 11 septembre 2009,

- > Vu l'accord national du 10 juin 2008 relatif à la protection sociale complémentaire en agriculture et à la création d'un régime de prévoyance,
- > Vu le projet d'accord départemental élaboré par les partenaires sociaux le 23 juillet 2009,

**IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :**

## Article premier :

Les dispositions suivantes sont adoptées :

## ACCORD DEPARTEMENTAL

### PREAMBULE

Le présent accord a pour objet de mettre en place un régime de prévoyance au niveau départemental (comme le permet l'accord national du 10 juin 2008 relatif à «la protection sociale complémentaire en agriculture et à la création d'un régime de prévoyance ») garantissant des prestations en matière de garantie décès, d'incapacité temporaire et d'incapacité permanente d'origine professionnelle.

Les partenaires sociaux signataires entendent ainsi :

- > Permettre aux salariés des entreprises et exploitations agricoles et des coopératives d'utilisation du matériel agricole du Var de bénéficier d'une couverture prévoyance en offrant un niveau de garanties supérieur à l'accord national du 10 juin 2008 ;
- > Favoriser la fidélisation des salariés et renforcer l'attractivité de la branche professionnelle ;
- > Conserver la maîtrise du régime de protection sociale au niveau local.



## *Article 1 - Champs d'application*

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles, relevant des activités de la production agricole, et des salariés des coopératives d'utilisation du matériel agricole du département du Var.

1.1 - Champs d'application professionnels Les salariés y compris les apprentis de nationalité française ou étrangère travaillant dans :

- les exploitations agricoles de culture et d'élevage, quelles que soient les productions et les formes juridiques adoptées,
- les coopératives d'utilisation du matériel agricole,
- les structures agro-touristiques et activités qui sont dans le prolongement de l'acte de production, ou qui ont pour support l'exploitation,

1.2 - Champs d'application territorial

Le présent accord régit tous les travaux salariés visés à l'article 1, effectués dans des entreprises dont le siège social est situé sur le département du Var

## *Article 2 - Entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur pour l'ensemble des entreprises et salariés compris dans son champ d'application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, si son arrêté d'extension est publié avant cette date.

En tout état de cause, le présent accord s'imposera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 aux salariés ressortissant d'entreprises adhérentes aux organisations signataires.

Dans le cas où cet accord serait étendu postérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2010, les entreprises non adhérentes aux organisations signataires pourront également, préalablement à son extension, appliquer le présent accord de manière volontaire pour leurs salariés. En dernière instance, cet accord s'appliquera à ces entreprises à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel, s'il est publié après le 1<sup>er</sup> Janvier 2010.

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent accord si les circonstances en démontrent l'utilité.

## *Article 3 - Salariés bénéficiaires*

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié ayant un an d'ancienneté et plus dans l'entreprise, et relevant du champ d'application du présent accord.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au 1<sup>er</sup> jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert un an d'ancienneté.

A l'exclusion :

Des cadres et personnels ressortissants de la Convention Collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée. Des VRP ressortissants d'autres dispositions conventionnelles.

#### *Article 4 - Gestion du régime de prévoyance*

Pour assurer la gestion du régime de prévoyance défini dans le présent accord et la mutualisation entre les salariés, les organisations signataires conviennent de désigner :

*CRIA PREVOYANCE, groupe APRIONIS, 139-147Rue Paul Vaillant-Couturier, 92240 MALLAKOF*

Les modalités et conditions de gestion s'effectuent selon les dispositions fixées dans une convention de gestion distincte conclue entre l'organisme assureur et les partenaires sociaux signataires.

#### *Article 5 - Garanties*

Les organisations signataires précisent que cet accord a pour objectif de mettre en place un régime de prévoyance garantissant à tous les bénéficiaires les prestations définies ci-dessous.

##### **Garantie décès**

Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, en cas de décès, quelle qu'en soit l'origine (à l'exception des exclusions inhérentes à l'organisme gestionnaire), il est versé par l'organisme gestionnaire aux ayants droits du salarié, conjoint, concubin, titulaire d'un P.A.C.S. ou au(x) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s), un capital décès égal à 150% du salaire annuel brut Tranche A et Tranche B. Ce capital est majoré de 25 % par enfant à charge.

##### **Invalidité Absolue et Définitive :**

En cas d'invalidité permanente et absolue du salarié, l'organisme gestionnaire verse par anticipation 100% du capital « décès » défini ci-dessus.

Ce versement est effectué à condition que le salarié en fasse la demande, indépendamment de la rente d'invalidité ou d'incapacité qui lui sera servie. Le décès postérieur du salarié n'ouvre plus droit alors au capital « décès ».

Un salarié est considéré en état d'invalidité absolue et définitive s'il est classé :

- soit invalide 3ème catégorie au titre de l'article L341.4 du code de la Sécurité Sociale avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie,
- soit en situation d'incapacité permanente au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la Mutualité Sociale Agricole au taux de 100% et avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie.

##### **Allocation frais d'obsèques**

En cas de décès du salarié, l'organisme gestionnaire verse une allocation de frais d'obsèques d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, dans la limite des frais réels. Cette allocation est versée aux personnes ayant acquitté les factures sur présentation de celles-ci.

##### **Garantie incapacité temporaire : Relais du complément de rémunération**

Pour chaque jour d'arrêt de travail intervenant après le dernier jour ayant donné lieu à versement du complément de rémunération par l'employeur, en application des dispositions légales sur la mensualisation, le salarié en arrêt de travail bénéficiera d'une

indemnité journalière égale à 20 % du salaire journalier de référence, et ce jusqu'à la reprise du travail ou jusqu'au 1095<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail au plus tard. Le versement de l'indemnité journalière intervient à condition :

- d'avoir justifié par certificat médical dans les 48 h de cette incapacité auprès de l'employeur,
- d'être pris en charge par la Mutualité Sociale Agricole, au titre des indemnités journalières,
- d'être soigné sur le territoire Français ou dans l'un des autres pays de l'Union Européenne.

Lors d'un nouvel arrêt de travail intervenant alors que le salarié a déjà bénéficié, dans les douze mois précédents, du nombre maximal de jours donnant lieu à complément de rémunération par l'employeur au titre des obligations légales sur la mensualisation, le versement de l'indemnité journalière sera effectuée à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle - à l'exclusion des accidents de trajets - et à compter du 4<sup>ème</sup> jour dans tous les autres cas.

L'organisme gestionnaire verse cette indemnité journalière à l'employeur, qui reconstitue pour le salarié un bulletin de salaire, avec notamment les prestations complémentaires versées.

### **Garantie incapacité permanente professionnelle**

Le salarié bénéficie, en cas d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident du travail, ou d'une maladie professionnelle, et pour un taux d'incapacité égal ou supérieur à 30 %, d'une rente égale à 10 % du salaire annuel brut de référence, versée chaque mois,

Le salaire de référence servant au calcul des prestations est le salaire annuel brut tranche A et B, soumis à cotisations sociales au cours des douze mois civils ayant précédé l'interruption de travail, revalorisé selon l'évolution de la valeur du point ARRCO, entre la date de l'arrêt de travail et celle du classement en invalidité. Si le salarié ne compte pas douze mois de présence à la date de l'événement couvert, le salaire brut est reconstitué à partir de la moyenne mensuelle des salaires déclarés. Le cas échéant, les éléments variables de la rémunération sont intègres dans le calcul de la moyenne mensuelle sur la base d'un douzième de leur montant.

La rente ne peut pas se cumuler avec les indemnités journalières qu'il percevait avant la décision de la MSA au titre de l'incapacité temporaire prévue dans le présent accord.

L'organisme gestionnaire verse cette rente au bénéficiaire, dès que la Mutualité Sociale Agricole commence le versement de la rente accident du travail ou maladie professionnelle, Cette rente est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension de la Mutualité Sociale Agricole. Elle est suspendue si la Mutualité Sociale Agricole suspend le versement de sa propre pension. Cette rente prend fin le dernier jour du mois précédant la date d'effet de la pension vieillesse.

### **Dispositions communes aux prestations visées aux paragraphes ci-dessus**

Les salariés sous contrat de travail à la date d'effet du présent accord et répondant aux conditions d'ouverture du droit, seront pris en charge et indemnisés dans les conditions indiquées dans lesdits paragraphes.

En application de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi 94-678 du 8 août 1994 et la loi n°2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assureurs sont garantis à la date d'effet du présent accord pour les prestations suivantes :

. Les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, en cours de service au jour de la résiliation ainsi que les prestations différées liées à l'aggravation du risque, selon les modalités prévues avec l'organisme désigné à l'article 4.

. Le bénéfice des garanties décès, lorsque le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion est accordé, pour les bénéficiaires d'indemnités journalières, d'incapacité temporaire ou de rentes d'incapacité permanente professionnelle ou d'invalidité versées par un organisme assureur en application d'un contrat souscrit antérieurement, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas déjà prévu par un contrat antérieur.

Toutefois le bénéfice des garanties décès sera versé par le nouvel organisme assureur désigné à l'article 4 si:

- > d'une part, les entreprises concernées communiquent un état détaillé des salariés en arrêt de travail, dans le trimestre civil suivant la date d'adhésion.
- > d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi n°89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.

. L'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt de travail remplissant les conditions, dont le contrat de travail est toujours en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent.

Les garanties incapacité s'entendent à législation sociale constante.

### *Article 6-Adhésion et antériorité*

Tout employeur ayant une activité définie à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, est tenu d'adhérer, pour l'ensemble des salariés concernés à l'article 3 du présent accord, à l'organisme gestionnaire désigné à l'article 4, en application des modalités fixées entre les partenaires sociaux et l'organisme désigné.

Par conséquent, les entreprises qui auraient souscrit antérieurement, un régime de prévoyance ayant le même objet auprès d'autres organismes assureurs, sont tenues de résilier leur contrat afin de rejoindre la mutualisation, dans un délai maximum de trois mois.

### *Article 7- Cotisations*

#### **1. Assiette**

Les cotisations sont appelées pour tous les salariés définis à l'article 3 du présent accord sur la base des rémunérations brutes limitées à quatre fois le montant du plafond annuel de la Sécurité sociale, servant au calcul de l'assiette des cotisations d'assurances sociales.

#### **2. Taux de cotisations et répartitions**

Le taux global des cotisations destinées au financement des prestations définies à l'article 5 est de 0,57 %. Ce taux est réparti à raison de :

- 52,63 % à la charge des employeurs, ce qui représente une cotisation de 0,30%

- 47,34 % à la charge des salariés, ce qui représente une cotisation de 0,27%

La couverture des prestations incapacité temporaire « relais du complément de rémunération » et définies à l'article 5 est assurée par la seule cotisation du salarié. La couverture du risque décès et allocation frais d'obsèques est à la charge des employeurs.

Un tableau récapitulatif en annexe présente le détail des taux de cotisations par garanties et la répartition entre employeurs et salariés. Ces taux de cotisations sont garantis par l'organisme gestionnaire pour une durée de trois ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010,

### 3. Collecte

Les cotisations sont collectées directement par l'organisme gestionnaire désigné à l'article 4 auprès des entreprises. Dans le cas où cet accord ne serait pas étendu au 1<sup>er</sup> janvier 2010, et en attendant de son extension, l'organisme gestionnaire fera un appel de cotisations auprès des entreprises, en précisant à celles-ci, les conditions qui caractérisent une réponse obligatoire ou une réponse volontaire de leur part à cet appel de cotisations.

### 4. Suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à un mois civil donnant lieu à complément de salaire par l'employeur, le bénéfice des garanties décès, incapacité temporaire, incapacité permanente professionnelle, invalidité est maintenu avec versement des cotisations correspondantes. Toutefois en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident (toutes origines) les garanties sont maintenues sans versement de cotisation. En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident (toutes origines) ne donnant pas lieu à complément de salaire par l'employeur, et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et incapacité permanente professionnelle et d'invalidité sont maintenues, sans versement de cotisation.

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu au paiement d'un salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime et pour une autre cause que l'arrêt de travail, les garanties prévues en cas de décès peuvent continuer à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande, et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante.

#### *Article 8 - Clause de réexamen*

Le régime de prévoyance mis en œuvre par le présent accord fera l'objet d'une révision, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour permettre aux partenaires sociaux signataires d'en réexaminer, au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période écoulée, les conditions tant en matière de garantie que de financement et de choix de l'organisme assureur.

En cas de dénonciation du présent accord par l'une ou l'autre des parties, l'organisme assureur concerné maintiendra les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation à leur niveau atteint à cette date, dans l'hypothèse où les partenaires sociaux ne procéderaient pas à la désignation d'un nouvel organisme assureur.

En cas de fin d'application d'une garantie suite à la révision du présent accord, l'organisme assureur concerné maintiendra les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation à leur niveau atteint à cette date, dans l'hypothèse où les partenaires sociaux ne procéderaient pas à la désignation d'un nouvel organisme assureur.

En cas de changement d'organisme assureur, l'organisme concerné transférera au nouvel assureur les provisions mathématiques, correspondant aux prestations en cours de service à la date de la résiliation ainsi qu'aux prestations différées liées à l'aggravation du risque.

Ainsi, le nouvel assureur procédera au versement des dites prestations jusqu'à leur terme.

Les partenaires sociaux en application de l'article L912-3 du Code de la Sécurité Sociale organiseront les modalités de la poursuite des revalorisations, avec le nouvel organisme assureur et/ou tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

#### *Article 9 - Accord de gestion spécifique et commission paritaire de suivi*

Les modalités de fonctionnement administratives, de mise en œuvre pratique des garanties prévues par l'accord, et de suivi du régime font l'objet d'une convention de gestion distincte, entre l'organisme assureur désigné et les partenaires sociaux.

Une commission paritaire de suivi, constituée des organisations professionnelles signataires se réunira au moins une fois par an, avec les représentants de l'organisme désigné, afin notamment de :

Faire le point sur les entreprises et salariés relevant du présent accord, avec transmission des données statistiques et leur consolidation

Réaliser un bilan annuel de l'application de l'accord avec un suivi des cotisations perçues, des frais de gestion, des prestations versées, des revalorisations instituées, des provisions constituées ...

Donner un avis sur la création et la mise à jour des documents d'information présentant le régime mis en place aux salariés et aux employeurs

Examiner les avis relatifs à l'évolution du régime.

Cette commission paritaire de suivi pourra ainsi faire des propositions aux décisions concernant les modalités d'organisation et de mutualisation du régime, en commission mixte.

#### *Article 10 - Formalités administratives*

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties. Les modalités de dénonciation sont celles définies dans l'article L. 2261-9 du Code du Travail.

Le présent accord sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L 2231-6 du Code du Travail.

#### Article second : dispositions finales

Les parties signataires ont convenu de demander, l'extension du présent accord.

Fait à Draguignan le 11 septembre 2009.

La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles du Var,  
Signé : H. LIEUTIER

La Fédération Départementale des Coopératives d'Utilisation du Matériel Agricole du Var,  
Signé : F. GILLET

L'Union Départementale F.G.A. - C.F.D.T.,  
Signé : N. GHILARDI-DALEN

L'Union Départementale S.N.C.E.A. - C.F.E. / C.G.C.,  
Signé : E. MONGE

## ANNEXE 1 : Tableau récapitulatif des cotisations et répartitions

Garanties	<i>Employeur</i>	<i>Salarié</i>	<i>Ensemble</i>
<i>Capital Décès + majoration enfant à charge</i>	0,27 %		<b>0,27 %</b>
<i>Allocation frais d'obsèques</i>	0,03 %		<b>0,03 %</b>
<i>Incapacité Temporaire de Travail - Relais complément de rémunération</i>		0,22 %	<b>0,22 %</b>
<i>Incapacité permanente professionnelle</i>		0,05 %	<b>0,05 %</b>
<b>Total</b>	<b>0,30 %</b>	<b>0,27 %</b>	<b>0,57 %</b>

Ces taux de cotisations sont garantis par l'organisme gestionnaire pour une durée de trois ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010.

# EXPLOITATIONS AGRICOLES DU VAR

## ACCORD DEPARTEMENTAL DU 11 SEPTEMBRE 2009, INSTITUANT UNE ASSURANCE COMPLEMENTAIRE FRAIS DE SANTE POUR LES SALARIES AGRICOLES NON CADRES DU VAR

ENTRE

- La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles du Var
- La Fédération Départementale des Coopératives d'Utilisation du Matériel Agricole du Var

**D'UNE PART,**

ET

- L'Union Départementale des Syndicats F.G.A. / C.F.D.T. du Var
- L'Union Départementale des Syndicats F.N.A.F. / C.G.T. du Var
- L'Union Départementale des Syndicats F.G.T.A. / F.O. du Var
- L'Union Départementale des Syndicats C.F.T.C. - A.G.R.I. du Var
- L'Union Départementale des Syndicats S.N.C.E.A. - C.F.E. / C.G.C. du Var

**D'AUTRE PART,**

Sur convocation régulière de la commission mixte paritaire par le directeur adjoint du travail, président, le 11 septembre 2009,

- > Vu l'accord national du 10 juin 2008 relatif à la protection sociale complémentaire en agriculture et à la création d'un régime de prévoyance,
- > Vu le projet d'accord départemental élaboré par les partenaires sociaux le 23 juillet 2009,

**IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :**

### **Article premier :**

Les dispositions suivantes sont adoptées :

### ACCORD DEPARTEMENTAL

#### PREAMBULE

Le présent accord a pour objet de mettre en place un régime d'assurance complémentaire santé individuel et obligatoire au bénéfice des salariés relevant de son champ d'application, garantissant des prestations complémentaires au régime obligatoire de la Mutualité Sociale Agricole en cas de frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation.

Les partenaires sociaux signataires entendent ainsi :

- > Permettre aux salariés des entreprises et exploitations agricoles et des coopératives d'utilisation du matériel agricole du Var de bénéficier d'une couverture santé en offrant un niveau de garanties supérieur à l'accord national du 10 juin 2008 ;
- > Favoriser la fidélisation des salariés et renforcer l'attractivité de la branche professionnelle ;
- > Conserver la maîtrise du régime de protection sociale au niveau local.

*Article 1 - Champs d'application*



Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles, relevant des activités de la production agricole, et des salariés des coopératives d'utilisation du matériel agricole du département du Var.

#### 1.1 - Champs d'application professionnel

Les salariés y compris les apprentis de nationalité française ou étrangère travaillant dans :

- les exploitations agricoles de culture et d'élevage, quelles que soient les productions et les formes juridiques adoptées,
- les coopératives d'utilisation du matériel agricole,
- les structures agro-touristiques et activités qui sont dans le prolongement de l'acte de production, ou qui ont pour support l'exploitation,

#### 1.2 - Champs d'application territorial

Le présent accord régit tous les travaux salariés visés à l'article 1, effectués dans des entreprises dont le siège social est situé sur le département du Var

### *Article 2 - Entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur pour l'ensemble des entreprises et salariés compris dans son champ d'application à compter du 1er janvier 2010, si son arrêté d'extension est publié avant cette date.

En tout état de cause, le présent accord s'imposera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 aux salariés ressortissant d'entreprises adhérentes aux organisations signataires.

Dans le cas où cet accord serait étendu postérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2010, les entreprises non adhérentes aux organisations signataires pourront également, préalablement à son extension, appliquer le présent accord de manière volontaire pour leurs salariés. En dernière instance, cet accord s'appliquera à ces entreprises à compter du 1er jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel, s'il est publié après le 1er Janvier 2010.

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent accord si les circonstances en démontrent l'utilité.

### *Article 3 - Salariés bénéficiaires*

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié ayant un an d'ancienneté et plus dans l'entreprise, et relevant du champ d'application du présent accord.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au 1<sup>er</sup> jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert un an d'ancienneté.

A l'exclusion :

Des cadres et personnels ressortissants de la Convention Collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée, Des VJRP ressortissants d'autres dispositions conventionnelles.

### *Article 4 - Dispenses d'affiliation*

Le salarié se trouvant dans un des cas ci-dessous a la possibilité de solliciter une dispense d'affiliation au présent régime.

1 - Le salarié bénéficie, au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, d'une assurance frais de santé en qualité d'ayant droit de son conjoint, concubin ou partenaire d'un PACS, en application d'un accord collectif obligatoire pour lui, avec :

Soit un niveau de prestations au moins équivalentes à celles du présent accord,

Soit une clé de répartition des cotisations employeur/salarié plus favorable au salarié, mais dans ce cas le niveau des prestations doit être au moins équivalent à celles proposées dans l'accord national du 10 Juin 2008,

Il peut alors demander à être exclu de l'assurance complémentaire frais de santé prévue au présent accord, dès lors qu'il apporte un document attestant chaque année de cette couverture obligatoire pour un niveau de prestations au moins équivalentes. Cette exclusion prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit, en cas de non renouvellement annuel de l'attestation, de diminution des prestations à un niveau inférieur à celles fixées dans le présent accord, de cessation du régime obligatoire ou à la demande du salarié.

2 - Le salarié bénéficie de la CMU-C ou de l'aide à l'acquisition d'une Complémentaire Santé visée à l'article L863-1 du Code de la Sécurité Sociale. Cette dispense ne vaut que jusqu'à échéance du contrat individuel.

3 - Le salarié bénéficie d'une couverture complémentaire santé obligatoire du fait d'une autre activité, hors champ d'application du présent accord, exercée simultanément : il peut demander à être exclu de la présente assurance complémentaire.

4 - Le salarié à temps très partiel (inférieur à un mi-temps) et n'ayant qu'un seul employeur, ainsi que tout apprenti, peut demander à être exclu de la présente assurance complémentaire, dès lors que la cotisation qu'il doit acquitter au titre de la complémentaire santé est égale ou supérieure à 10 % de sa rémunération. Ces salariés peuvent choisir de ne pas adhérer, sans remise en cause du caractère collectif du régime.

Il est précisé que le caractère collectif n'est toutefois pas remis en cause lorsque, par dérogation à la notion de contribution uniforme pour tous les salariés, l'employeur décide de prendre en charge l'intégralité de la cotisation due par ce salarié, dès lors que cette cotisation, qu'elle soit forfaitaire ou proportionnelle, représente au moins 10 % de sa rémunération.

La mise en œuvre d'un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse de la part du salarié concerné, qui devra produire chaque année auprès de son employeur les justificatifs permettant de vérifier les conditions de la dispense, En cas de non renouvellement de la demande d'exclusion et des justificatifs, le salarié cotisera obligatoirement au régime frais de santé, le premier jour du mois civil suivant.

Au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, le salarié concerné doit faire sa demande d'exclusion par écrit et l'adresser à l'employeur avant la fin du 1<sup>er</sup> mois d'application de l'accord, avec les justificatifs de sa situation.

Après l'entrée en vigueur du présent accord, la demande d'exclusion doit être notifiée par écrit à l'employeur dans un délai d'un mois suivant l'obtention de la condition d'un an d'ancienneté.

Si le salarié ne remplit plus les conditions de dispense d'affiliation, il doit en informer l'employeur et il devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant.

Dans les cas d'exclusion ou de dispense précités, les cotisations correspondantes ne sont pas dues, ni par le salarié ni par l'employeur.

#### *Article 5 - Garanties*

Le présent régime couvre à titre obligatoire le salarié seul.

Le présent régime a pour objet le remboursement total ou partiel des dépenses de santé engagées par le participant, en complétant, acte par acte, les prestations versées par le Régime Social de Base, dans la limite des frais réels.

Ce régime s'inscrit dans le cadre du dispositif législatif relatif aux contrats dits « responsables » défini par l'article 57 de la loi n°2004-810 du 13 août 2004 et à ses différents décrets et arrêtés d'application. A ce titre, cet accord respecte les conditions fixées par la loi permettant l'exonération des contributions sociales, notamment patronales.

Ainsi, le présent régime ne rembourse ni les pénalités mises à la charge de l'assuré notamment en cas de non respect du parcours de soins, ni la participation forfaitaire et la franchise respectivement prévues aux II et III de l'article L322-2 du code de la sécurité sociale.

En tout état de cause, les garanties du présent régime seront automatiquement adaptées, en fonction des évolutions législatives et réglementaires régissant les garanties des contrats dits « responsables ».

La nature et le montant des prestations sont présentés dans le tableau en annexe 1 du présent accord.

#### *Article 6 - Gestion du régime*

Pour assurer la gestion du régime complémentaire obligatoire frais de santé définis dans le présent accord, les organisations signataires, après avoir procédé à un appel d'offre, conviennent de désigner :

*CRIA PREVOYANCE, groupe APRIONIS, 139-147Rue Paul Vaillant Couturier, 92240 MALLAKOF.*

Les modalités et conditions de gestion s'effectuent selon les dispositions fixées dans la convention conclue entre l'organisme assureur et les partenaires sociaux signataires.

#### *Article 7 - Adhésion et antériorité des régimes d'assurance complémentaire santé d'entreprise*

A compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, tout employeur ayant une activité définie à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, est tenu d'adhérer, pour l'ensemble des salariés bénéficiaires visés à l'article 3, auprès de l'organisme assureur désigné.

Pour le salarié à employeurs multiples, relevant du champ d'application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme désigné. L'employeur qui prendra en charge la cotisation relative à la complémentaire frais de santé est celui chez lequel, le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise, sauf accord écrit entre les employeurs et le salarié.

Conformément aux dispositions légales, une notice d'information, délivrée par l'organisme assureur à l'employeur, sera remise par ce dernier à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime.

Les entreprises qui auraient souscrit antérieurement un régime de santé ayant le même objet auprès d'autres organismes assureurs sont tenues de résilier leur contrat afin de rejoindre la mutualisation, dans un délai maximum de 3 mois.

#### *Article 8 - Cotisations*

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la conclusion du présent accord. Les cotisations pourront être revues en cas de changement de ces textes. A cette occasion, les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie.

Les taux de cotisations ainsi définis sont garantis par l'organisme assureur pour une durée de 3 ans, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

#### Taux de cotisations et répartitions

La tarification isolée obligatoire concerne le salarié seul.

Le taux global d'appel de la cotisation mensuelle destinée au financement des prestations définies à l'article 5 est de 0,95 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Ce taux global de cotisation est réparti à raison de:

- 20 % à la charge de l'employeur, ce qui représente un taux de 0,19 % du PMSS, étant précisé que la participation de l'employeur ne peut excéder 5 €.
- 80 % à la charge du salarié, ce qui représente un taux de 0,76 % du PMSS, plus le cas échéant, la part employeur excédant le plafond de 5 €.

Le présent accord relève des articles L.871-1, R.871-1 et R.871-2 du code de la sécurité sociale et l'article L.741-10 du code rural : cet accord respecte les conditions fixées par la loi permettant l'exonération des contributions sociales.

L'appel et le recouvrement des cotisations seront confiés à l'organisme gestionnaire désigné à l'article 6.

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées.

#### *Article 9 - Offre à adhésion volontaire et facultative*

Les partenaires sociaux ont souhaité offrir la possibilité d'une adhésion volontaire et facultative pour des prestations identiques au régime mis en place par le présent accord, dans les cas suivants :

- le salarié ne remplit pas la condition d'ancienneté requise et souhaite adhérer à titre individuel et/ou utiliser la possibilité d'extension,
- le salarié bénéficiaire du présent accord souhaite étendre la couverture prévue à ses ayants droits, définis en annexe 2 au présent accord,
- les exploitants agricoles qui souhaitent bénéficier du régime frais de santé peuvent aussi adhérer de manière volontaire, que ce soit à titre individuel ou en utilisant la possibilité d'extension.

Dans tous les cas, ces offres d'adhésions étant prises à titre volontaire, le salarié ou l'exploitant agricole s'acquitte de la totalité de la cotisation directement auprès de l'organisme assureur,

La cotisation est fixée à 0,95 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) pour une adhésion individuelle. Pour l'extension aux ayants droits de l'assuré, cette cotisation de 0,95% est majorée de :

- 1,38 % pour l'adhésion famille, ce qui représente un taux global de 2,33 % du PMSS

Le régime des assurés à titre volontaire (salariés n'ayant pas l'ancienneté requise, extension famille, exploitants agricoles et anciens salariés) est mutualisé dans un compte distinct de celui des assurés à titre obligatoire. Les cotisations correspondant au régime facultatif pourront évoluer différemment de celles correspondant au régime obligatoire, si les résultats financiers de chacun des régimes le justifient

#### Article 10 : Règlement des prestations et tiers payant

L'organisme assureur procède aux versements des prestations au vu des décomptes originaux des prestations en nature, ou le plus souvent grâce à la télétransmission établie avec la Caisse de Mutualité Sociale Agricole et les Caisses Primaires d'Assurance Maladie, ou le cas échéant encore sur pièces justificatives des dépenses réelles.

Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant. Les modalités pratiques complémentaires du règlement des prestations (pièces justificatives) seront détaillées dans le contrat d'adhésion de l'entreprise et la notice d'information remise aux salariés.

Après l'enregistrement de l'affiliation de l'assuré auprès de l'organisme assureur, l'organisme gestionnaire délivrera une carte Santé permettant la pratique du tiers payant avec certaines professions de santé et l'obtention, le cas échéant, de prises en charge hospitalières, optiques ou dentaires. Cette carte Santé reste la propriété de l'organisme assureur.

#### Article 11 - Suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à un mois civil donnant lieu à complément de salaire par l'employeur, le bénéfice des prestations d'assurance complémentaire frais de santé est maintenu, avec versement des cotisations correspondantes par l'employeur et le salarié.

Si la suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à un mois civil a pour origine un arrêt de travail et ne donne pas lieu à complément de salaire par l'employeur, le bénéfice des prestations d'assurance complémentaire frais de santé est maintenu, sans versement des cotisations correspondantes par l'employeur et le salarié.

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à complément de salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime, et pour une autre cause que l'arrêt de travail, les garanties prévues par le présent accord peuvent continuer à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante, directement auprès de l'organisme assureur.

#### Article 12 - Cessation des garanties

Pour tout salarié, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise adhérente.

Cependant, les salariés cessant leur activité, ont la possibilité de demander auprès de l'organisme assureur, dans des conditions définies par l'organisme précité, le maintien à titre individuel de leur couverture santé, sous réserve qu'ils en fassent la demande au plus tard dans les 6 mois suivant la rupture de leur contrat de travail. Dans ce cadre l'organisme assureur procédera au recouvrement de l'intégralité de la cotisation correspondante auprès des salariés concernés, sans que celle-ci dépasse de plus de 50% la cotisation des actifs.

Les salariés visés sont ceux prévus à l'article 4 de la loi Evin N°94-678 du 8 août 1994, à savoir :

- Les salariés bénéficiaires d'une pension de retraite
- Les salariés s'ils sont privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement,
- Les salariés bénéficiaires d'une rente incapacité ou invalidité.

#### Article 13 - Clause de réexamen - dénonciation

Le régime d'assurance complémentaire frais de santé mis en œuvre par le présent accord fera l'objet d'un réexamen, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date de son entrée en vigueur, pour permettre aux partenaires sociaux signataires d'en revoir, au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période écoulée, les conditions tant en matière de garanties que de financement et de choix de l'organisme assureur.

L'accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties. Les modalités de dénonciation sont celles définies dans l'article L. 2261-9 du Code du Travail.

*Article 14 - Accord de gestion spécifique et commission de suivi*

Les modalités de fonctionnement administratives, de mise en œuvre pratique des garanties prévues par l'accord, et de suivi du régime font l'objet d'une convention de gestion distincte, entre l'organisme assureur désigné et les partenaires sociaux.

Une commission paritaire de suivi, constituée des organisations professionnelles signataires se réunira au moins une fois par an, avec les représentants de l'organisme désigné, afin notamment de :

Faire le point sur les entreprises et salariés relevant du présent accord, avec transmission des données statistiques et leur consolidation

Réaliser un bilan annuel de l'application de l'accord avec un suivi des cotisations perçues, des frais de gestion, des prestations versées, des revalorisations instituées, des provisions constituées ...

Donner un avis sur la création et la mise à jour des documents d'information présentant le régime mis en place aux salariés et aux employeurs Examiner les avis relatifs à l'évolution du régime.

Cette commission paritaire de suivi pourra ainsi faire des propositions aux partenaires sociaux, qui prendront toutes décisions concernant les modalités d'organisation et de mutualisation du régime, en commission mixte.

*Article 15 - Formalités administratives*

Le présent accord sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L 2231-6 du Code du Travail.

**Article second : dispositions finales**

Les parties signataires ont convenu de demander, l'extension du présent accord.

Fait à Draguignan le 11 septembre 2009.

La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles du Var,  
Signé : H. LIEUTIER

La Fédération Départementale des Coopératives d'Utilisation du Matériel Agricole du Var,  
Signé : F. GILLET

L'Union Départementale F.G.A. - C.F.D.T.,  
Signé : N. GHILARDI-DALEN

L'Union Départementale S.N.C.E.A. - C.F.E. / C.G.C.,  
Signé : E. MONGE

Annexe 1 : Tableau des garanties

Nature des risques	Régime de Base MSA	Régime Conventionnel du Var	Remboursement total
<b>Frais médicaux</b>	70% 70 % 70%	30% 30% 30%	100%
Consultations, visites de médecins	70% 60% 60%	30% 40% 40%	100%
Consultations spécialistes Actes techniques médicaux, petite chirurgie Sages femmes	70% de 35 à 70 %	30% de 65 à 30%	100 %
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers			100%
massages pédicures, orthophoniste, orthoptiste,			100 %
Analyses, examens de laboratoire			100%
Radiographie, électro radiographie Actes de prévention responsable			100 %
<b>Pharmacie</b>	65%	35% 65% 85% 40 €	100 % 100 % 100 %
Vignette bleue Vignette blanche Vignette orange Vaccins sans prise en charge du régime de base	35% 15%	/ an / famille	40 €/an/famille
<b>Optique</b>	65%	390% + crédit de 300 € / an	455 % + crédit de 300 € / an
Montures, verres, lentilles prises en charge acceptée par le régime de base MSA			
<b>Dentaire</b>	70%	30% 140% +crédit de	100 %
Soins et honoraires Prothèses dentaires acceptées	70%	400€/an	210%+400€/an
<b>Appareillage</b>	65%	35%	100 %
Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, orthopédie, autres prothèses			
<b>Forfait actes lourds</b>		100 % du forfait	100% du forfait
<b>Hospitalisation</b> (secteur conventionné ou non)	80 à 100%	20 à 0 % 150 % (1)	100 % 150 % 100 %
Frais de soins et de séjour Dépassements d'honoraires Forfait hospitalier Chambre particulière		100% des frais réels 25€/jr	des frais réels 25€/jr
<b>Maternité</b>	100%	Crédit d'1/3 du PMSS / bénéficiaire / maternité	100% (2) Crédit d'1/3 du PMSS / bénéficiaire /maternité
Frais de soins et de séjour Dépassement d'honoraires et chambre particulière			
<b>Divers</b>	65%	35%	100 %
Transport pris en charge par le régime de base			

(1) Le % de remboursement des dépassements d'honoraires est basé sur le barème de remboursement existant

(2) 0% : frais actuellement pris en charge par le régime de base à 100 % (maternité), si ce n'était plus le cas, l'assurance frais de santé couvrirait 100 % des frais.

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale

Les pourcentages indiqués s'appliquent sur le montant servant de base de remboursement aux régimes d'assurance maladie obligatoire français.

.Mes remboursements régime d'assurance maladie obligatoire ± pari complémentaire sont limités aux frais réels.. Les franchises médicales ainsi que la participation forfaitaire de l'assuré (article L. 322-2 du code de la sécurité sociale), prévue à l'Eau 01/01/05, ne pourront donner lieu à remboursement.

Les garanties en vigueur sont exprimées en % de la base de remboursement et s'entendent part régime obligatoire non comprise.

Les actes de prévention couverts selon la réglementation en vigueur sont les suivants :

- (D) Un détartrage annuel complet sus et sous-gingival effectué en 2 séances maximum (SC12).
- © Un dépistage de l'hépatite B (code NABM 4713,4714, 0323, 0351).
- ® Un scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8), effectué sur les première et deuxième molaires permanentes, une fois par dent et avant le 14<sup>ème</sup> anniversaire.
- © Un bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24), à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans.
- © Un dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :
  - Audiométrie tonale ou vocale (CDQP010) ;
  - Audiométrie tonale avec tympanométrie (CDQP015) ;
  - Audiométrie vocale dans le bruit (CDQP011) ;
  - Audiométrie tonale et vocale (CDQP012) ;
  - Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie (CDQP002).
- © L'acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L. 162-1-7, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de cinquante ans, une fois tous les six ans.
- ® Les vaccinations suivantes seules ou combinées :
  - Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ;
  - Coqueluche : avant 14 ans ;
  - Hépatite B : avant 14 ans ;
  - BCG : avant 6 ans ;
  
  - Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ;
  - Haemophilus influenzae B ;
  - Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.

Annexe 2 : Définition des ayants droits couverts par une extension familiale

Pour le bénéfice du présent régime, sont considérés comme :

- *conjoint* : *la personne mariée avec le participant et non séparée de corps ;*
- *cocontractant d'un PACS* : *est assimilée au conjoint, la personne qui a conclu un Pacte Civil de Solidarité avec le participant ;*
- *concubin* : *est assimilée au conjoint, le concubin du participant justifiant de deux années de vie commune (la condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'un enfant est né de l'union), sous réserve que le salarié soit libre, au regard de l'état civil, de tout lien de mariage ou de PACS.*

Par enfant, il faut entendre :

- les enfants du salarié (légitimes, adoptés ou reconnus) ;
- les enfants recueillis par le salarié et pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue ;
- les enfants qui ont été élevés par le salarié pendant neuf ans au moins avant leur 16ème anniversaire ;
- les enfants dont la qualité d'ayant droit du conjoint, cocontractant d'un PACS ou concubin du salarié aura été reconnue par le régime de base de Sécurité Sociale.

Sont considérés comme enfants à charge :

- tous les enfants âgés de moins de 18 ans ;
- tous les enfants âgés de moins de 26 ans s'ils sont étudiants, apprentis ou demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage ;
- tous les enfants invalides au sens de la législation sociale si l'état d'invalidité a été constaté avant leur 21ème anniversaire. »